Christian Genz / Katharina Wohlgemuth (Hrsg.)

Zukunft in Sachsen

Christian Genz / Katharina Wohlgemuth (Hrsg.)

Zukunft in Sachsen

Bewerben und Berufseinstieg in Sachsen und der tschechischen Grenzregion

2. Auflage

TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Universitätsverlag Chemnitz
2014

Impressum

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Herausgeber: Dr. Christian Genz, Projektgeschäftsführer Career Service
Katharina Wohlgemuth, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Transnational Career Service

Postanschrift: Technische Universität Chemnitz
Transnational Career Service
Stadlerstraße 14a
09126 Chemnitz

Telefon: +49 (0) 371 / 531 19930

E-Mail: career-service@tu-chemnitz.de

Lektorat:
Für den Inhalt der Veröffentlichung zeichnen die Autoren selbst verantwortlich.

Technische Universität Chemnitz/Universitätsbibliothek
Universitätsverlag Chemnitz
09107 Chemnitz
http://www.tu-chemnitz.de/ub/univerlag/

Herstellung und Auslieferung
Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG
Am Hawerkamp 31
48155 Münster
http://www.mv-verlag.de

ISBN 978-3-944640-39-6
http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa-157145

Vorwort

Der Berufseinstieg nach dem Studium ist eine neue Herausforderung, die viele Studierende bewegt. Von der Stellensuche über die Bewerbung bis hin zum Vorstellungsgespräch existieren zahlreiche Fragen und Unsicherheiten. Deshalb unterstützen die Mitarbeiter des Career Service und des Transnational Career Service der Technischen Universität Chemnitz die Studierenden beim Berufseinstieg. In der zweiten Auflage des vorliegenden Buches wurden die gesammelten Erfahrungen gebündelt, um sie auch Studierenden anderer Hochschulen zur Verfügung zu stellen. Von der Jobrecherche über die Bewerbung bis zum Berufseinstieg begleitet „Zukunft in Sachsen" Studierende bei allen wichtigen Schritten im Übergang vom Studium zum Beruf.

Die Einrichtung der Career Services an sächsischen Hochschulen durch den Freistaat Sachsen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds hat neben der Unterstützung der Studierenden beim Berufseinstieg einen weiteren wichtigen Grund. Viele Studierende wissen nicht, welche Chancen der sächsische Arbeitsmarkt bietet, während die im Aufschwung begriffenen sächsischen Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte suchen. „Zukunft in Sachsen" will daher Studierenden und Absolventen[1] aller Fachrichtungen und Bundesländer aufzeigen, welche beruflichen Möglichkeiten der Freistaat Sachsen bietet.

Neben dem Einstieg in der Region ist auch der internationale Berufseinstieg für viele Studierende eine wichtige Perspektive. Daher führt die TU Chemnitz gemeinsam mit den Partneruniversitäten Jan Evangelista Purkyně Universität in Ústí n.L. und der TU Liberec das Projekt „Transnational Career Service" durch. In diesem Projekt wird nicht nur der Berufseinstieg in Sachsen unterstützt, sondern in der gesamten sächsisch-tschechischen Grenzregion. Die zweite Auflage von „Zukunft in Sachsen" bündelt die Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse zum Berufseinstieg in Sachsen und erweitert diese um die Perspektive des internationalen Berufseinstiegs mit Fokus auf den Berufseinstieg in Tschechien.

---

[1] Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet. Insofern nicht explizit angegeben, betreffen die Aussagen beide Geschlechter. Dies gilt auch für Autorennennungen.

Das Projekt wäre ohne die Unterstützung des Freistaates Sachsen und des Europäischen Sozialfonds nicht möglich gewesen. Darüber hinaus gilt unser Dank der Technischen Universität Chemnitz, die das Projekt ermöglicht und gefördert hat. Nicht zuletzt danken wir dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, der Sächsischen AufbauBank, allen Projektpartnern, Unterstützern und den mit uns kooperierenden Unternehmen für die gute Zusammenarbeit.

Vor allem aber bedanken wir uns bei den vielen Studierenden, die die Leistungen des Transnational Career Service in den letzten Jahren in Anspruch genommen haben, für ihr Vertrauen, ihr Feedback und die Möglichkeit, uns weiterzuentwickeln.

Dr. Christian Genz
Projektgeschäftsführer des Career Service

Inhaltsverzeichnis

1 Berufliche Ziele finden 1

2 Strategien zur effektiven Jobsuche 8

2.1 Vorbereitung 8
2.2 Klassische Jobsuche über Stellenangebote 9
2.3 Proaktive Jobsuche 15

3 Mittelstand oder Großunternehmen? 28

3.1 Der Mittelstand in Deutschland 29
3.2 Karriere im Mittelstand 30
3.3 Merkmale von Großunternehmen 31
3.4 Karriere im Großunternehmen 32
3.5 Fazit 33

4 Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg ... 36

4.1 Begriffsdefinition 37
4.2 Messbarkeit von Soft Skills 38
4.3 Wichtige Soft Skills für den Berufseinstieg 38
4.4 Lehr- und Lernbarkeit von Soft Skills 39
4.5 Fazit 40

5 Die Bewerbung 42

5.1 Stellenanzeige 42
5.2 Bewerbungsunterlagen 43
5.3 Initiativbewerbung 50
5.4 Online-Bewerbung 51
5.5 Bewerben auf Englisch 52

6 Das Bewerbungsgespräch 59

6.1 Ziel des Bewerbungsgesprächs 59
6.2 Vorbereitung auf das Gespräch 59
6.3 Der Verlauf des Gesprächs 63
6.4 Nachbereitung des Gesprächs 67
6.5 Umgang mit Absagen 68

7 Die ersten 100 Tage 70

7.1 Inhaltliche Vorbereitung 70
7.2 Kleidung 71
7.3 Erwartungen 72
7.4 Zielsetzung 73
7.5 Der erste Tag 75
7.6 Die ersten 100 Tage 76
7.7 Rechtliches 76
7.8 Ermutigung 78

8 Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg – Einstieg für Geisteswissenschaftler 81

8.1 Hochzeit mit Hindernissen 81
8.2 Können und Sollen 87
8.3 Berufsfelder und Möglichkeiten 99
8.4 Karrieren und Hindernisse - Beispiele für den Einstieg ... 112
8.5 Informationsmöglichkeiten 121

9 Internationale Karriere, direkt um die Ecke: Der Transnational Career Service 126

9.1 Vom Career Service zum Transnational Career Service 126
9.2 Ziele 128
9.3 Projektpartner 132
9.4 Projektdurchführung 134

9.5 Ergebnisse 143
9.6 Fazit 147

10 Leben und Arbeiten im Nachbarland 148

10.1 Warum Tschechien? 148
10.2 Warum ein Auslandspraktikum in Tschechien? 148
10.3 Die Jobsuche in Tschechien 149
10.4 Bewerben in Tschechien 151
10.5 Interkulturelle Kompetenz: Tschechische Republik 152
10.6 Erfahrungsberichte 153
10.7 Fazit 155

11 Anhang 158

11.1 Typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen 158
11.2 Bewerbungsmuster 160
11.3 Linkliste – Leben und Arbeiten im Nachbarland 164

1 Berufliche Ziele finden

(Autoren: Christian Genz, Imke Hans)

Was ist eigentlich Karriere?

Jeder gute Karriereratgeber sollte zuerst einmal klären, was mit dem Begriff Karriere gemeint ist. Macht jemand automatisch Karriere, wenn er mit 80 Stunden pro Woche eine Million Euro im Jahr verdient? Ist das noch Karriere, wenn jemand nur halbtags arbeitet? Oder ist Karriere die erfolgreiche Umorientierung von einer Physikprofessorin zur Schafzüchterin?

Die einfache Antwort: Es kommt drauf an. Und zwar darauf, was der individuelle Bewerber will. Karriere ist daher nicht an allgemeingültigen Maßstäben wie Gehalt, Arbeitsstunden, Dienstwagen oder der Personalverantwortung zu messen, sondern inwieweit sich ein Mensch beruflich entwickelt und dabei selbst verwirklicht.

Ob die berufliche Entwicklung als Erfolg empfunden wird, hängt also davon ab, wie hoch die Übereinstimmung von Kompetenzen, Interessen, Werten usw. des Bewerbers auf der einen Seite und den Gegebenheiten der Beschäftigung auf der anderen Seite ist. Obwohl sicher nicht jeder Job alle Idealbedingungen bieten kann, sind die eigenen Wünsche, Interessen und Erwartungen das beste Maß, um zu prüfen, ob die eigene berufliche Entwicklung wunschgemäße Fortschritte macht.

Leider beginnen viele Berufseinsteiger und auch Berufserfahrene nicht damit, sich mit ihren Wünschen und Zielen zu befassen, sondern schauen stattdessen gleich auf den Arbeitsmarkt. Je nach Abschluss und Branche ergibt sich dann eine mehr oder minder große Auswahl an Stellenangeboten, die irgendwie ein wenig passen, aber eigentlich nichts sind, wofür man wirklich brennt.

Der einzige Kompass oder Maßstab, um mögliche Stellenangebote zu bewerten, sind also die eigenen Kompetenzen, Interessen und Präferenzen. Doch schon bei den Kompetenzen herrscht oft Unsicherheit – viele Bewerber wissen nicht, was sie können, oder sie schätzen ihre Fähigkeiten nicht richtig ein. Zwei Studienabschlüsse in Rekordzeit, zwei Auslandsaufenthalte und interessante Praktika – das hat doch jeder, oder?

Wer herausfinden möchte, in welche Richtung es gehen kann, also welche Stellen und Arbeitgeber wirklich geeignet sind, der muss demnach erst einmal eine Art Standortbestimmung machen. Die Erfahrung zeigt: Studierenden in Fächern, die viele vermarktbare ‚Hard Skills' vermitteln, fällt dies leichter als z.B. vielen Geisteswissenschaftlern. Es gilt also, systematisch herauszufinden, welches Wissen und welche Fähigkeiten einen auszeichnen. Dabei ist es empfehlenswert, in drei Schritten vorzugehen, um nicht den Überblick zu verlieren.

In einem ersten Schritt bietet es sich an, institutionell erworbenes Wissen zu untersuchen, d.h. alles, was man sich im Studium, in der Schule, während der Ausbildung oder auch während Weiterbildungen angeeignet hat. Welche Leistungskurse habe ich in der Schule gewählt? Welche Inhalte hatten die Seminare aus dem Studium? Mit welchen Theorien hat sich der Bewerber auseinandergesetzt? Für welche fachlichen Fragen begeistert er sich so, dass er vielleicht sogar Fachtagungen oder zusätzliche Seminare besucht hat? Zu welchen Themen hat die Bewerberin Fallstudien bearbeitet oder Seminar- oder sogar Abschlussarbeiten geschrieben? Welche Herangehensweise an Probleme hat sie gelernt? Hier hilft es, sich z.B. in Ruhe seine Seminarordner und Leistungsnachweise vorzunehmen und alles noch einmal durchzugehen und zu rekapitulieren.

Die übertragbaren Fähigkeiten, die man sich während des Studiums aneignet, sollten hierbei keinesfalls außer Acht gelassen werden. Bei diesen handelt es sich um Kompetenzen, die man eben nicht nur in dem gelernten, sondern auch in anderen Kontexten anwenden kann. Wer schon im Studium gerne Präsentationen erarbeitet und hält, der kann dies später bei Konferenzen und Tagungen einbringen, beim entscheidenden Pitch überzeugen oder trockene Themen spannend vermitteln. Wer sich gute Recherchefähigkeiten aneignet, der kann diese bei Marktanalysen oder im Headhunting einsetzen. Wer gut und schnell schreibt, der verfasst vielleicht später Geschäftsberichte, Presseanzeigen oder Projektanträge als Teil seiner Arbeit.

Natürlich lernt man auch außerhalb von Universitäten und Schulen – wofür sonst sind zum Beispiel Praktika da? In einem zweiten Schritt sollte man also überlegen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten man sich in Ehrenämtern, Praktika, Nebenjobs, freiwilligen sozialen oder ökologischen Jah-

ren, Zivildienst usw. angeeignet hat. Dafür ist es wichtig, detailliert vorzugehen; es reicht es nicht allein aus, einen Blick in die Arbeitszeugnisse zu werfen – zum einen hat man vielleicht nicht für jede Tätigkeit eines bekommen, zum anderen steht dort nur begrenzter Platz zur Verfügung. Und so können sich unter dem ganz allgemeinen Stichwort ‚Veranstaltungsorganisation' viele verschiedene Tätigkeiten verbergen, von der Recherche und Ansprache möglicher Referenten und Teilnehmer über die Angebotseinholung und -auswertung hin zur zeitlichen und räumlichen Koordination einer internationalen Konferenz inklusive Reiseplanung, Hotelbuchungen und zahlreichen Konfliktgesprächen mit dem Hotelmanagement. Bei jeder dieser Aufgaben hat man ganz unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen erworben, die man meist auch auf andere Kontexte übertragen kann.

Zu guter Letzt sind es auch zwischenmenschliche Fähigkeiten, die uns auszeichnen. Während der eine Bewerber Konflikten so weit wie möglich aus dem Weg geht, blüht der nächste erst dann auf und versucht vermittelnd einzugreifen. Längst nicht jeder arbeitet wirklich gut und gerne als gleichberechtigter Teil eines Teams, dafür sind manche vielleicht umso überzeugender und motivierender, wenn sie ein Team leiten können. Während einige von uns kommunikationsstark sind und sich gut in andere Menschen hineinversetzen können, ziehen andere ein ruhiges Umfeld möglichst ohne zwischenmenschliche Interaktion vor.

Um alle drei Aspekte wirklich gründlich zu erarbeiten, braucht es viel Zeit zur Reflexion. Was man sich in seinem gesamten bisherigen Leben angeeignet hat, kann man nicht einfach in ein oder zwei Stunden niederschreiben. Mehr noch: Da man nie ausgelernt hat, ist die Auseinandersetzung mit diesen Fragen bis zum Lebensende nie wirklich abgeschlossen. Am Ende dieser drei Erarbeitungsschritte sollte eine lange Liste an Fähigkeiten und Fertigkeiten stehen, die man zwar immer wieder erweitern kann, aber die sozusagen einen vorläufigen Ist-Zustand abbildet: den aktuellen Standort.

Wem dies zu umständlich ist, der kann sich auch über eine Reihe von kostenlosen bis hin zu kostenpflichtigen Tests einstufen lassen. Vom Intelligenztest bis hin zur Kompetenzmessung ist mittlerweile alles online verfügbar. Die Auswertung ist allerdings nicht immer einfach, manchmal nicht konkret genug und oft nicht sehr aussagekräftig. Im Zweifelsfall sollte man

hier auch das Gespräch mit Freunden und Verwandten suchen und die Ergebnisse der Tests mit ihnen abgleichen.

Die reine Bestandsaufnahme der eigenen Fähigkeiten reicht für die erfolgreiche Karriereplanung allerdings nicht aus. Vielmehr gibt es eine Reihe von Kenntnissen und Fähigkeiten, über die Bewerber zwar verfügen, aber die sie nicht unbedingt auch tatsächlich beruflich nutzen möchten. Nur weil ein Bewerber fortgeschrittene Kenntnisse im Staubsaugen besitzt, findet er darin nicht automatisch berufliche Erfüllung. Was also möchte man von der langen Liste an Fähigkeiten, die man besitzt, wirklich einsetzen? Wo liegen die eigenen Stärken und Interessen? Und wofür möchte man sie einsetzen?

Eine Grundfrage zur Klärung der Interessen kann zum Beispiel auch sein, womit der Bewerber tagtäglich arbeiten möchte: eher mit Menschen oder vielleicht Tieren, mit Maschinen oder Materialien oder vielleicht mit Zahlen und Daten? Doch selbst bei der Festlegung auf ‚Menschen' ergeben sich zahlreiche weitere Fragen, denn ein Arzt arbeitet ebenso wie ein Fluglehrer oder ein Justizvollzugsbeamter mit Menschen. In welchem Zusammenhang möchte er also mit Menschen arbeiten, möchte er sie beraten, ihnen etwas verkaufen, sie trainieren, sie beschützen, sie aufklären, …? Und was für Menschen sind das, sind sie sozial benachteiligt, hilfsbedürftig, unternehmerisch, leistungsorientiert, hochbegabt, alt, jung, …? Auch die Frage, ob man lieber allein oder im Team arbeitet, kann bestimmte Berufe, Tätigkeiten oder Branchen für die individuelle Karriere geeigneter erscheinen lassen als andere.

So profan das Beispiel mit dem Staubsaugen auch ist, es gilt doch bis hin zum Hochschulabschluss. Es lässt sich sogar erweitern, denn es stellt sich nicht nur die Frage, was ein Bewerber aus seinen Interessen heraus tun oder nicht tun möchte, sondern auch, was seinen Werten und Wertvorstellungen entspricht. So lassen sich die gleichen Marketing- oder Controlling-Kenntnisse bei Tierschutzorganisationen, in der Nahrungsmittelindustrie, der Versicherungsbranche oder auch in der Tabak- oder Rüstungsindustrie einsetzen. Arbeitnehmer sollten sich also nicht nur aufgrund der Stellenangebote für ein Unternehmen oder eine Branche entscheiden, sondern sich auch fragen, inwieweit die Branche, das Produkt oder die Tätigkeit den eigenen Werten entsprechen.

Gibt es hier erhebliche Differenzen, wird der Bewerber trotz erfolgreichen Berufseinstiegs oft nicht auf Dauer glücklich. Die Sinnfrage wird gerade bei Berufseinsteigern häufig unterschätzt, da der Fokus auf dem Berufseinstieg an sich liegt. Beschäftigt man sich nicht vorher mit dem Arbeitgeber und den dort relevanten Werten, ist eine Kündigung innerhalb der Probezeit durch Bewerber oder Arbeitgeber nicht überraschend. Wer sich mehr als acht Stunden pro Tag zwingt, etwas zu tun, dessen Sinn er nicht sieht oder das er nicht mittragen kann, der wird auf Dauer auch nicht durch das Gehalt motiviert.

Die Frage des Arbeitsortes kann ebenfalls von Bedeutung sein. Will der Bewerber wirklich vom Dorf in die Stadt oder vom Meer ins Gebirge ziehen? Sind zwei Stunden Pendeln pro Tag auf Dauer tatsächlich machbar und ist die Stelle das auch wert? Wieder wird deutlich, dass die Antwort immer im Bewerber selbst liegt und nicht verallgemeinert werden kann.

Gleiches gilt für die Frage der Arbeitsbedingungen. Kann man mit der lebendigen Geräuschkulisse von Großraumbüros gut umgehen? Will der Bewerber wirklich in Schichten arbeiten? Ist es für ihn tragbar, morgens um sechs Uhr zu beginnen, erst abends um 22 Uhr Feierabend zu haben oder regelmäßig am Wochenende zu arbeiten? In welchem Umfang ist die Reisetätigkeit akzeptabel oder sogar gewünscht: Kommt man damit klar, aus dem Koffer zu leben, oder möchte man abends im eigenen Bett schlafen? Was für Berufseinsteiger oft weniger wichtig erscheint, gewinnt an Bedeutung, wenn eine Familie hinzukommt. Auch die Frage des Gehalts wird damit zunehmend wichtiger, weil die kleine Wohnung mit 40 Quadratmetern dann plötzlich nicht mehr ausreicht – und Windeln können deutlich teurer werden als geplant. All dies sind Fragen, mit denen sich der Bewerber auseinandersetzen sollte. Natürlich wird man – gerade zu Anfang – immer irgendwo Abstriche machen müssen, aber je besser man sich selbst kennt, desto genauer kennt man seine Ziele und desto besser kann man darauf hinarbeiten.

Aus den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Interessen und Werten heraus konkrete Tätigkeitsfelder, Berufsbilder, Einsatzmöglichkeiten in spezifischen Branchen zu entwickeln, ist nicht immer einfach. Hier hilft es, sich Unterstützung bei Freunden, Bekannten und Familie zu suchen. Viele Köche entwickeln mehr Rezepte – das sollte man nutzen. So kann sich, um ein ganz vereinfachtes Beispiel zu nennen, aus der Kombination „Menschen

beraten“, „Marketing-Kenntnisse“ und „Interesse für Tiere“ eine beratende Tätigkeit in einer Marketing-Agentur, die sich auf Unternehmen in der Haustierbranche spezialisiert hat, aber eben auch die Vermarktung der eigenen Hundeschule für Problemvierbeiner ergeben – oder zahlreiche weitere Tätigkeitsfelder und Schnittmengen.

Wenn man seine präferierten Tätigkeitsfelder, Branchen oder sogar Positionen ermittelt hat, geht es an die Umsetzung der eigenen Ziele. Je unkonkreter und nebulöser das angestrebte Ziel allerdings ist, desto weniger motiviert ist man, die ersten Schritte zu unternehmen, um es zu erreichen. So kann man sich das äußerst vage Ziel ‚Jobs finden‘ setzen – die Chancen stehen gut, dass man im Anschluss erst einmal einige Zeit ‚vergoogelt‘ – und dann irgendwann alles Weitere in ferne Zukunft aufschiebt und dem inneren Schweinehund überlässt. Wer beispielsweise schon einmal Abschlussarbeiten verfasst hat, weiß um das leidige Thema: Besagter innerer Schweinehund ist dann am stärksten, wenn der zu erklimmende Berg am höchsten scheint.

Stattdessen ist es sinnvoll, das große Ziel in viele kleine Schritte zu zerlegen und sich genaue Tages- oder Wochenziele zu setzen. Was genau will man machen? Mit welchen Mitteln will man es erreichen? Bis wann will man es gemacht haben? Wichtig ist hierbei das Festlegen von konkreten Ergebnissen, beispielsweise die Suche nach drei interessanten Unternehmen mithilfe der Gelben Seiten am Montag, das Kontaktieren von drei Ansprechpartnern via XING am Dienstag oder das Absolvieren des Kompetenztests am Mittwoch. Daher ist es wichtig, sich gezielt Zeit zu nehmen, regelmäßig Termine mit genügend Zeit einzuplanen und diese auch ungestört zu nutzen.

Selbstkontrolle ist das A und O im gesamten Prozess: Ist das jetzt noch die Suche nach einer passenden Stelle bzw. einem passenden Unternehmen oder surfe ich eigentlich nur nach Stellenangeboten und schaue gar nicht mehr richtig hin? Klicke ich mich gerade einfach von Link zu Link oder gehe ich immer noch systematisch vor? Notiere ich mir meine Zwischenergebnisse oder habe ich abends alles wieder vergessen, was ich mir heute erarbeitet habe?

Beim anschließenden Verfassen der Bewerbungen gibt es aber ein wenig Entwarnung für den inneren Schweinehund: Aufgrund der vielen Erkenntnisse über die eigenen Fähigkeiten, Werte und Präferenzen reduziert sich

die Zahl der interessanten Arbeitgeber wie von selbst. Was wie ein Nachteil klingt, ist in Wirklichkeit ein Vorteil. Denn die Unternehmen, die nun noch übrig bleiben, sind tatsächlich spannende und interessante Arbeitgeber. Ein weiterer Vorteil: Die Passfähigkeit des Bewerbers steigt deutlich, da die Stelle nun wirklich mit ihm und seinen Fähigkeiten in Einklang steht. Dies führt in aller Regel dazu, dass Bewerber keine bemühten, holprigen Texte produzieren, sondern echte und überzeugende Anschreiben, die ihre Chancen wiederum erheblich erhöhen. Der letzte Vorteil: Die wirklich passenden Bewerber stechen im Bewerberfeld stets deutlich aus der Masse der Vielbewerber hervor.

Fazit: Die eigenen Wünsche und Fähigkeiten zu kennen ist der beste Ratgeber für die Karriere – denn daraus ergeben sich erst die eigenen Ziele.

2 Strategien zur effektiven Jobsuche

(Autoren: Christian Genz, Marc Stoll)

2.1 Vorbereitung

2.1.1 Standortbestimmung

Das Studium nähert sich dem Ende und der kommende Berufseinstieg rückt immer mehr ins Bewusstsein. Nicht immer ist klar, zu welchem Arbeitgeber es später konkret gehen soll. Daher geben wir dir in diesem Kapitel Tipps, wie du deine Jobsuche effektiv gestalten kannst. Wichtig ist, dass die Jobsuche nicht erst vier Wochen vor Studienende beginnen sollte, denn schon vorher gilt es, einige wichtige Fragen zu klären.

2.1.2 Kompetenzen

Was kann ich eigentlich? Je nach Studienfach und Vertiefungsrichtung fällt die Antwort leichter oder schwerer. Wer Maschinenbau mit Vertiefung Automobilproduktion studiert hat, findet relativ schnell potentielle Arbeitgeber, die seinen Kompetenzen entsprechen. Wer Geistes- oder Sozialwissenschaften studiert hat, wird sich manchmal schwerer tun, seine Kompetenzen konkret zu benennen und daraus potentielle Arbeitgeber abzuleiten.[2] Zur Bestimmung der Kompetenzen gibt es verschiedene Möglichkeiten, z.B. Online-Kompetenztests oder arbeitsintensive und erkenntnisreiche Bücher, beispielsweise „Durchstarten zum Traumjob“ von R. Bolles (Bolles 2009). Auch ein Gespräch mit Freunden, Verwandten oder mit unseren Beratern im Career Service sowie ein Workshop zur Zielplanung können dir helfen, deine Kompetenzen besser zu erkennen.

2.1.3 Ziele

Entscheidend ist neben dem eigenen Können natürlich vor allem die Frage, was du machen willst. So muss auch der Maschinenbauabsolvent ent-

[2] Hinweise für Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es im Kapitel 8.

scheiden, ob er z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur in der Produktion oder Ingenieur in der Entwicklung werden will. Allein diese Unterscheidung führt zu unterschiedlichsten potentiellen Arbeitgebern. Sogar Ärzte mit einem völlig klaren Berufsbild müssen entscheiden, welche ärztliche Fachrichtung an welchem Arbeitsort sie einschlagen wollen, und sie tun sich damit manchmal ziemlich schwer. Je genauer du weißt, was du willst, desto leichter fällt dir auch die Jobsuche.

Neben der konkreten Tätigkeit gibt es auch andere Kriterien, die dir helfen, deine Jobsuche durch Eingrenzung effektiver zu gestalten. Ein Kriterium ist z.B. die Branche. So kann ein Controller im Verlagswesen, aber auch in jedem anderen Wirtschaftsunternehmen oder im öffentlichen Dienst tätig werden. Auch eine Sekretärin hat bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche inhaltliche Themen, wenn sie in einer Gärtnerei oder bei einem Rechtsanwalt arbeitet. (vgl. Bolles 2009, S. 187f.) Entscheidend ist daher, womit du dich täglich beschäftigen willst.

Auch Kriterien wie Gehalt oder der Ort der Tätigkeit (vgl. Bolles 2009, S. 175) können in Betracht gezogen werden. Wer eine bestimmte Region bevorzugt, hat schon mal ein weiteres mögliches Kriterium für seine Jobsuche. Das Gehalt kann ebenfalls dazu beitragen, sich für eine bestimmte Region oder nur für Arbeitgeber einer bestimmten Größe zu entscheiden.

Je genauer deine Vorstellungen von deinen Fähigkeiten und Zielen sind, desto leichter fallen dir die Stellensuche und der folgende Bewerbungsprozess. Passende Suchergebnisse finden bedeutet nämlich nicht nur, dass die Stelle gut zu dir passt, sondern auch, dass du gut zur Stelle passt.

2.2 Klassische Jobsuche über Stellenangebote

Anzeigen in Printmedien und Online-Stellenbörsen, Initiativbewerbungen sowie das private Umfeld (vgl. Schmich 2009, S. 33ff.) zählen zu den bekanntesten Instrumenten der Stellensuche. Weitere Möglichkeiten bieten Arbeitsvermittler, die Recherche in Datenbanken, in den Gelben Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 42) und in Social Networks.

Eine weitere, mittlerweile etablierte Quelle für Stellenangebote sind die Career Services an (sächsischen) Hochschulen. Diese können dir – als Schnittstelle zu Arbeitgebern – viele Kontakte zur Verfügung stellen. Auf

den Homepages der Career Services findest du darüber hinaus eine Vielzahl von Stellenangeboten der jeweiligen Partnerunternehmen und anderer Unternehmen.

Eine Liste aller Career Services in Sachsen findest du unter: www.career-services.sachsen.de.

Grundsätzlich lassen sich alle Möglichkeiten der Jobsuche in zwei Strategien unterscheiden: Der klassische Weg, bei dem der Bewerber auf Stellenanzeigen der Arbeitgeber reagiert, sowie die proaktive Jobsuche, bei der die Initiative vom Stellensucher ausgeht. Im Folgenden stellen wir dir zuerst die klassische Form der Jobsuche vor.

2.2.1 Printmedien

Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Fachzeitschriften sind gute Quellen, um Stellenangebote zu recherchieren. Man bekommt schnell einen Überblick, was gesucht wird und was man für die jeweilige Position mitbringen muss.[3]

Die Printmedien bringen mindestens einmal pro Woche einen Stellenteil, der natürlich von vielen Menschen gelesen wird, sodass sich entsprechend viele Konkurrenten bewerben. Außerdem verfügen die Printmedien in der Regel über eine Stellenbörse im Internet, die man ebenfalls besuchen sollte, da sie aktueller ist. Einige wichtige (überregionale) Tageszeitungen sind:

- Frankfurter Allgemeine Zeitung
- Süddeutsche Zeitung
- Handelsblatt
- Financial Times
- Die Welt
- Frankfurter Rundschau
- Die Zeit (Wochenzeitung)

Fachzeitschriften werden aufgrund ihrer hohen Auflage ebenfalls von vielen potentiellen Mitbewerbern gelesen und bieten in der Druckausgabe und im

[3] Wie man Stellenangebote „richtig“ liest, erfährst du auf Seite 14.

Internet eine Stellenbörse an, so z.B. folgende Magazine (vgl. Bolles 2009, S. 375):

- VDI-Nachrichten
- Wirtschaftswoche
- Manager Magazin
- Computerwoche

Weitere Fachzeitschriften kennst du sicher aus deinem Studium, andere lassen sich im Internet recherchieren.

Für Geisteswissenschaftler ist darüber hinaus die wöchentlich erscheinende Ausgabe des „Arbeitsmarkt“ empfehlenswert. Diese Zeitschrift sammelt alle in Print oder online veröffentlichten Stellenangebote einer Woche zusammen, die für Geisteswissenschaftler in Frage kommen. So findet man mehr als 300 Anzeigen pro Woche, geordnet nach Rubriken.

2.2.2 Internet

Neben den Stellenbörsen der Printmedien und der Jobbörse der Agentur für Arbeit gibt es weitere große überregionale Online-Portale für die Suche nach Jobs. Dazu zählen z.B. die folgenden Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 392ff.):

- www.monster.de
- www.stepstone.de
- www.jobpilot.de
- www.chemnitz-zieht-an.de
- www.fachkraefte-erzgebirge.de
- www.sz-jobs.de[4]

Es gibt auch Portale wie www.experteer.de, die für Jobsuchende kostenpflichtig sind und sich eher an Menschen mit Berufserfahrung und an Führungskräfte richten. Aber auch hier wurde schon nach Absolventen gesucht.

Die Jobbörse der Agentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) ist eines der größten Stellenportale, das sich über die Jahre positiv entwickelt hat. Zusätzlich kannst du auch direkt mit einem Arbeitsvermittler sprechen.

[4] Weitere empfehlenswerte Stellenbörsen findest du auch bei Hagmann/Hagmann 2009, S. 18.

Dafür musst du dich allerdings arbeitssuchend melden und bekommst dann einen Termin. Der Vorteil: Manchmal gibt es Stellenangebote, die nicht in der Jobbörse veröffentlicht sind, sondern nur über die Vermittler der Agentur besetzt werden. Wie oft das der Fall ist, ist nicht eindeutig zu belegen.

Jobportale bieten den Vorteil, dass man viele verschiedene Angebote sichten kann und sich damit schnell einen Überblick verschafft. Neben den großen Stellenbörsen im Internet gibt es auch viele spezialisierte kleinere Online-Stellenbörsen, über die du dir auf www.crosswater-job-guide.com einen Überblick verschaffen kannst. (vgl. Bolles 2009, S. 393)

Metasuchmaschinen wie www.jobrobot.de oder www.jobturbo.de machen es dir noch einfacher. Es handelt sich dabei um Suchmaschinen, die die von dir eingegebenen Suchbegriffe in allen möglichen Jobportalen abfragen und dir dann die Suchergebnisse präsentieren. Das ist einerseits praktisch, führt aber schnell zu einem Überangebot an Informationen. Hier ist es wieder wichtig, nicht wahllos einfach Bewerbungen überall hin zu schicken, sondern genau zu überlegen, ob die Stelle zu den eigenen Wünschen und Zielen passt und ob man die meisten der notwendigen Kompetenzen mitbringt.

Google, Bing, Yahoo usw. können ebenfalls für die Suche nach Jobs genutzt werden. Die Suchmaschinen greifen dabei auf Jobportale, aber auch auf Firmenseiten zu. Wichtig ist hier, die Eingrenzung über Schlüsselworte vorzunehmen, damit man passende Treffer erhält.

2.2.3 Schlüsselworte bei der Suche

Aufgrund der vielen Treffer bei der Online-Suche bietet es sich an, mehrere Schlüsselworte zu kombinieren, um die Suchergebnisse einzugrenzen. So kann dir eine geografische Präferenz helfen, das Suchgebiet zu bestimmen. Dies geht je nach genutzter Suchmaske vom Bundesland über die Stadt bis hin zur Postleitzahl. Konkret gibst du dann also nicht nur „Ingenieur Maschinenbau“ ein, sondern auch „Chemnitz“, „Sachsen“ oder im dafür vorgesehenen Feld die Postleitzahl „09122“. Auch die gewünschte Branche kann für die Freitextsuche genutzt werden, um Suchergebnisse einzugrenzen.

Abschluss

Je nach Vertiefung im Studium macht es meist Sinn, nicht nur „Ingenieur“ als Suchwort einzugeben, sondern auch die Vertiefungsrichtung (Fördertechnik, Automobilproduktion, …). Geisteswissenschaftler sollten die verschiedenen Bezeichnungen ihrer Abschlüsse variieren, wenn sie Suchbegriffe eingeben. So kann der Politologe auch Politikwissenschaft, Politikwissenschaftler, Politikwissenschaften eingeben und erhält z.T. unterschiedliche Treffer.

Wenn man zu wenige Suchergebnisse erhält, sollte man auf die nächste, allgemeinere Ebene gehen. So kann beispielsweise der Politologe auch unter den Begriffen Sozialwissenschaftler, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaftler und Geisteswissenschaften fündig werden.

Funktion

Manchmal ist der Abschluss weniger entscheidend, vor allem bei Jobs, die von Absolventen mehrerer Studienrichtungen besetzt werden können. Dann lohnt es sich, über die Bezeichnung der Wunschposition nach Stellen zu suchen. Beispiele sind Projektleiter, Projektmitarbeiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter usw. Wichtig ist auch hier, dass man über ein weiteres, inhaltliches Schlüsselwort eine Eingrenzung vornimmt. Der Projektleiter IT hat andere Voraussetzungen als der Projektleiter im öffentlichen Dienst, wenn es sich bei letzterem nicht auch um ein IT-Projekt handelt. Auch die Funktion „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ allein reicht nicht aus, denn alle Fakultäten suchen nach wissenschaftlichen Mitarbeitern. Hier müsste man also die Suche durch die Fachbezeichnung ergänzen, z.B. Chemie, Physik, Geschichte sowie möglicherweise innerhalb der Fächer differenzieren, wie z.B. Organische Chemie.

Ein anderes Beispiel sind Trainee-Stellen. Wenn man nur Trainee (und vielleicht Hamburg) eingibt, bekommt man viele Treffer aus unterschiedlichen Bereichen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Hier hilft es, wenn man vorher festgelegt hat, welche Branche und welche Themen von Interesse sind.

Fertigkeiten

Eine weitere Möglichkeit ist die Suche anhand von Fertigkeiten. So kann man beispielsweise nach SPSS suchen, wenn man mit dem Programm

Erfahrung hat. Auch Statistik wäre hier ein brauchbares Schlüsselwort. Andere Programme wären z.B. CATIA, InDesign oder Corel.

2.2.4 Stellenangebote verstehen

Stellenangebote sind Wunschvorstellungen des Arbeitgebers. Im Regelfall enthalten Stellenangebote mehrere Kategorien von Kriterien: Kenntnisse und Fähigkeiten, die ausdrücklich verlangt werden, sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, die wünschenswert, aber nicht obligatorisch sind (vgl. Schmich 2009, S. 36). Du musst also nicht die Flinte ins Korn werfen, wenn du ein Kriterium nicht erfüllst. Wenn du dir nicht sicher bist, ob eine Bewerbung Sinn macht, wende dich an den Ansprechpartner im Stellenangebot. Anrufen sollte man im Unternehmen aber tatsächlich nur, wenn man eine konkrete Frage hat. Ein Anruf, um bloß mal Hallo zu sagen und damit eine persönliche Beziehung zum Personaler aufzubauen, verkehrt sich schnell ins Gegenteil, wenn man der 99. Anrufer ist.

Trotzdem sollten die eigenen Fähigkeiten und natürlich die eigenen Karrierevorstellungen zum Stellenangebot passen. Wichtig ist, dass die Muss-Kriterien erfüllt sind, nicht die Kann-Kriterien. Dementsprechend stehen die Muss-Kriterien in der Regel am Anfang der Auflistung, weil sie am wichtigsten sind. Wer mehr als ein Muss-Kriterium nicht erfüllt, wird wahrscheinlich aussortiert. Dies zum einen, weil diese geforderten Fähigkeiten für die jeweilige Position essentiell sind, zum anderen aber wird es Bewerber geben, die diese Kriterien erfüllen. Absagen haben also nichts mit mangelnder Qualifikation eines Bewerbers für den Arbeitsmarkt im Allgemeinen zu tun, sondern sind einfach ein Signal, dass ein anderer Bewerber besser auf die Stelle beziehungsweise die Bewerbung nicht zum Stellenangebot gepasst hat. Dies kann mit zielgerichteter Recherche verbessert werden.

Auch beim weiteren Aufbau des Stellenangebots lässt sich ein Muster erkennen. In der Regel enthält das Stellenangebot neben der Überschrift mit der Stellenbezeichnung folgende weitere Punkte (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 22):

- Anforderungen an den Bewerber
- Beschreibung der Stelle
- Beschreibung des Unternehmens
- Ansprechpartner, Kontaktdaten, Arbeitsbeginn

Du solltest nicht nur die Anforderungen an den Bewerber, sondern auch die Stellen- und Unternehmensbeschreibung genau lesen und dich fragen, ob die Stelle und das Unternehmen zu dir und deinen Auswahlkriterien passen (vgl. Friedenberger 2010, S. 23). Auch Informationen zum Bewerbungsschluss sollten beachtet werden, denn eine gute und gut recherchierte Bewerbung benötigt Zeit. Ist der Bewerbungsschluss bereits vorbei, sollte man sich telefonisch erkundigen, ob eine Bewerbung noch Sinn macht.

2.3 Proaktive Jobsuche

Nachdem wir die klassische Form der Recherche vorgestellt haben, bei der es darum ging, möglichst effektiv passende Stellenangebote zu finden, gehen wir im folgenden Teil auf alternative Wege ein. Hier geht die Initiative vom Bewerber aus, der Arbeitgeber weiß also vielleicht noch gar nicht, dass er jemanden einstellen möchte.

Die Initiativbewerbung ist die bekannteste Form der proaktiven Möglichkeiten, auf Arbeitgeber zuzugehen. Sie wird in manchen Bewerbungsratgebern auch als Blindbewerbung bezeichnet. Diese Bezeichnung ist nicht ganz falsch, wenn es sich einfach nur um eine standardisierte Massenbewerbung an unterschiedliche Arbeitgeber handelt. Großkonzerne bekommen bis zu 1.000 Blindbewerbungen pro Tag. (vgl. Schmich 2009, S. 39) Selbst wenn die Zahlen geringer sind, besteht doch ein großes Risiko, dass man in der Masse untergeht oder die Bewerbung nicht den richtigen Ansprechpartner erreicht.

Ein Vorteil des gezielten proaktiven Vorgehens ist, dass du dich von der breiten Masse abhebst, die sich nur auf Stellenangebote bewirbt. Mit einer Initiativbewerbung signalisierst du außerdem Engagement und Motivation. (vgl. Friedenberger 2010, S. 23)

2.3.1 Recherche

Wie bei der Suche nach Stellenangeboten ist es wichtig, vorher die eigenen Kompetenzen und Präferenzen zu kennen. Gerade bei der proaktiven Jobsuche hat es der Bewerber in der Hand, in seiner Zielbranche, seiner Zielregion, entsprechend seiner Gehaltsvorstellungen oder anhand anderer Kriterien auszuwählen, an welchen Arbeitgeber er sich wendet.

Bei der Recherche sind dann wiederum keine Grenzen gesetzt. Du kannst in unterschiedlichsten Datenbanken nach Arbeitgebern recherchieren. Von den Gelben Seiten über Branchenverbände und Stellenportale im Internet bis hin zu Rankings der „Top Arbeitgeber“, IHKs, und den Career Services gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, potentielle Arbeitgeber zu finden. Wichtig dabei: Konzentriere dich nicht nur auf bekannte Namen und Marken. Für einen Absolventen im Bereich Maschinenbau mit Schwerpunkt Automobilproduktion bieten sich bei entsprechender Recherche dann nicht nur die bekannten Automobilkonzerne an, sondern eine Vielzahl von Zulieferern und anderen Unternehmen, die grundsätzlich in Betracht kommen.

Sobald du ein bestimmtes Unternehmen ins Auge gefasst hast, solltest du natürlich die Homepage des potentiellen Arbeitgebers im Internet besuchen und dich mit dem Unternehmen vertraut machen. Produkte, Kunden, Mitarbeiter, Personaler und Chefs – all das sind Informationen, die dir später noch nützlich sein können. Schau auch auf der Homepage nach Stellenangeboten: Es kann sein, dass momentan jemand gesucht wird, aber auch alte, abgelaufene Stellenangebote können dir Hinweise geben, was für Anforderungen für bestimmte Positionen bei diesem Arbeitgeber gestellt werden. Manchmal findest du auch den Hinweis, dass man sich über Initiativbewerbungen für bestimmte Bereiche freut oder diese explizit nicht erwünscht sind.

2.3.2 Kontakt aufnehmen

Bei deiner Suche hast du im Regelfall den Personaler oder sonstige zuständige Mitarbeiter recherchiert. Eine Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen, ist der direkte Anruf oder die E-Mail an den betreffenden Ansprechpartner.

Dies hat den Vorteil, dass du unnötige Absagen vermeidest (vgl. Friedenberger 2010, S. 23) und eine, wenn auch nicht belastbare, Beziehung zum Personaler aufbaust. Im Gegensatz zur breiten Masse hast du nun schon einen entscheidenden Vorteil gegenüber allen anderen potentiellen Bewerbern, denn man kennt dich und erinnert sich vielleicht an dich, selbst wenn im Moment keine Stelle frei ist.

Wichtig ist, dass du vor dem Anruf weißt, was du fragen willst. Schreib dir deine Fragen vorher auf einen Zettel, damit du im Eifer des Gefechts nichts auslässt. Es hilft auch, sich vorher einen kleinen Text zur eigenen Person

zurechtzulegen. Hier reichen zwei, drei Sätze, die man dem Gesprächspartner dann halbwegs flüssig ins Telefon sprechen sollte.

Wer sich für die direkte Kontaktaufnahme zu unsicher fühlt, der kann über E-Mail auf den Ansprechpartner zugehen. Hier sollte jedoch auch kurz und knapp mit einigen Absätzen klar werden, worum es geht. Nach einer knappen Selbstvorstellung bietet es sich an, kurz zu formulieren, dass man den Arbeitgeber spannend findet und dass man sich erkundigen möchte, ob in absehbarer Zeit Mitarbeiter gesucht werden. Der E-Mail solltest du deinen Lebenslauf beifügen. Selbst wenn derzeit keine Stelle frei ist, haben die Personaler dann gleich deine Kontaktdaten und können auf dich zugehen, falls sich an diesem Zustand etwas ändert.

Eine weitere Form der proaktiven Stellensuche soll hier nur der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Die Veröffentlichung eines Stellengesuchs in Zeitungen ist eine Möglichkeit, Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen. Diese Anzeigen kosten den Inserenten Geld. Bolles schätzt den Erfolg von Stellengesuchen auf ein Prozent. (vgl. Bolles 2009, S. 37) Eine nicht repräsentative Umfrage unter Menschen, die über ein Stellengesuch eine Beschäftigung suchen, ergab ein gemischtes, jedoch eher zum Positiven tendierendes Bild. Die Zahl der Stellensuchenden, die mit Stellengesuchen positive Erfahrungen gemacht haben, lag höher als ein Prozent.

Einer der Gründe, warum Stellengesuche womöglich weniger erfolgreich sind, ist die verfügbare Menge an Platz. Auf vier oder fünf Zeilen in einer Zeitung ist es schwierig, sich erfolgreich und umfassend darzustellen. Außerdem ist nicht sicher, dass der richtige Personaler zur richtigen Zeit die entsprechende Zeitung aufschlägt und sich dann am nächsten Tag im Büro daran erinnert und auf die Anzeige antwortet. Allerdings ist denkbar, dass diese Form der Stellensuche bei steigendem Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt.

2.3.3 Networking

Eine weitere Form der proaktiven Jobsuche ist das sogenannte Networking. Letztlich ist Networking die Nutzung aller Kontakte, die man besitzt, sowie der Aufbau neuer Kontakte. Wohl jeder hat schon einmal von jemandem gehört, der über Beziehungen etwas erreicht hat, z.B. eine Stelle anzutreten. Die gute Nachricht: Im Zeitalter von E-Mail, Social Networks und Co.

kann jeder selbst Kontakt mit Leuten aufnehmen, die für ihn und seine Karriere interessant sind.

Auch Networking setzt voraus, dass man weiß, wohin man will. Angesichts der Millionen Menschen, die über Facebook, Google+, XING oder LinkedIn erreichbar sind, muss man einfach eine Auswahl treffen. Wenn man weiß, dass einen ein bestimmtes Unternehmen interessiert, sucht man entsprechend nach Kontakten, die bei diesem Unternehmen arbeiten. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten.

Jeder kennt jeden anderen Menschen auf der Welt – über sieben weitere Menschen. Ob diese Behauptung tatsächlich wahr ist, sei dahingestellt. Fakt ist, dass Eltern, Onkel, Tanten, Brüder und Cousinen, Freunde und Bekannte eben auch ihre Kontakte haben und verschiedene Menschen in verschiedenen Positionen kennen. Wenn wir für jeden Menschen nur 50 Kontakte annehmen, dann haben diese Kontakte auch wieder 50 Kontakte, die ebenfalls 50 Kontakte haben usw. Damit potenziert sich die Summe der verfügbaren Kontakte schon im unmittelbaren Umkreis.

Der Clou dabei: Eltern wissen zwar im Regelfall, dass man auf der Suche nach einem Arbeitgeber ist. Bei Tanten und Cousinen wird dies schon weniger der Fall sein. Auch nicht jeder Bekannte weiß, dass man auf der Suche ist. Hier liegt also ein ungenutztes Potenzial brach, das man nutzen könnte. Allerdings hilft es, wenn man nicht nur kommuniziert, dass man allgemein „auf der Suche“ ist, sondern möglichst konkret und aktiv herumfragt, ob man denn nicht jemanden bei einem konkreten Unternehmen kennt. Auf diese Weise lassen sich die unmittelbaren Kontakte nutzen, um einen ersten Ansatzpunkt zu bekommen.

Natürlich ist es unwahrscheinlich, dass ausgerechnet dieser Kontakt, den der Cousin zweiten Grades bei dem gewünschten Unternehmen hat, der Personaler oder der Chef ist. Trotzdem können diese Kontakte genutzt werden, um ein paar Informationen über das Unternehmen zu bekommen. Sucht man derzeit nach Personal, vielleicht nur intern? Macht eine Initiativbewerbung momentan Sinn? Wen kann man im Unternehmen offiziell ansprechen, um mehr zu erfahren? Auch hier gibt es neben dem Informationsgewinn zusätzliche Vorteile. Erstens bekommt man weitere Ansprechpartner und zweitens wird sich auch dieser Mitarbeiter an dich erinnern. Was für Freunde und Verwandte gilt, stimmt übrigens auch bei Professoren

und wissenschaftlichen Mitarbeitern. Fragen kostet nichts und vielleicht hat jemand einen Tipp für dich.

2.3.4 Career Service

Pro Jahr arbeitet der Career Service der Technischen Universität Chemnitz mit ca. 100 Unternehmenspartnern zusammen. Die Mitarbeiter des Career Service kennen Personaler, teilweise auch die Chefs, sie kennen das Unternehmen, und das Unternehmen kennt den jeweiligen Career Service. Auch dieses Netzwerk steht dir natürlich zur Verfügung.

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz, aber auch andere Career Services, bieten Informationsabende an, bei denen sich Unternehmen verschiedener Branchen vorstellen. Du triffst den Personaler und kannst Fragen zum Unternehmen, zu Tätigkeiten und zum Einstieg stellen. Doch nicht nur den Personaler kann man kennenlernen, sondern auch das Unternehmen. Gemeinsam mit den Unternehmen werden von Career Services Exkursionen organisiert, bei denen du die Arbeit vor Ort erleben kannst – und auch hier kannst du natürlich u.a. mit dem Personaler sprechen.

2.3.5 Bewerbermessen

Jobmessen, Absolventen-, Karriere- oder Bewerbermessen haben unterschiedliche Namen, aber bedeuten letztlich alle das Gleiche: Bewerber trifft Unternehmen. Ein Vorteil einer Jobmesse ist, dass du in kurzer Zeit viele Unternehmen kennenlernen kannst und nach einigen Gesprächen die Scheu vor Unternehmen verlierst. Das Ganze ähnelt einem Bewerbungsgespräch, denn beide Seiten stellen Fragen und schauen, ob es fachlich und menschlich passt. Im Gegensatz zu einem Bewerbungsgespräch können sich die Personaler im Vorfeld jedoch nicht aussuchen, mit wem sie sprechen.

Du hast also die Chance, direkt mit deiner Person zu überzeugen und musst nicht vorher die Hürde zum Vorstellungsgespräch nehmen. Allerdings sind diese Gespräche dann auch weniger verbindlich. Ein weiterer Vorteil eines Besuchs einer Jobmesse ist, dass du bereits den Personaler kennengelernt hast, der dir dann vielleicht auch im späteren Vorstellungsgespräch gegenüber sitzt. Dadurch kannst du dann in einer etwas vertrauteren Umgebung agieren, was dich sicherer macht.

Vorbereitung

Wenn du eine Jobmesse besuchen willst, ist es wichtig, dass du dich vorher über die vertretenen Unternehmen informierst. Diese Informationen sind die Grundlage für deine Auswahl, denn du musst entscheiden, welche Unternehmen für dich in Frage kommen. Hier hilft dir der Messekatalog, der meist online im Internet verfügbar ist. In Printform liegt der Katalog dann am Messetag aus.

Nachdem du dir überlegt hast, welche Unternehmen du ansprechen willst und entsprechend recherchiert hast, solltest du aufschreiben, über welche Themen du sprechen willst[5]. Außer kurzen Notizen solltest du nicht viel aufschreiben, schließlich ist es ein Gespräch. Wichtige Dinge kannst du dir auch nach dem Termin notieren.

Dein Outfit sollte sich am Vorstellungsgespräch orientieren – und natürlich an der Unternehmenskultur. Ein Anzug ist in den vielen Fällen sinnvoll, Krawatte hängt vom Unternehmen und deinem angestrebten Arbeitsfeld ab[6].

Tipp
Es ist nicht verkehrt, auf der Messe ein anderes Hemd mit anderer Krawatte zu tragen als im Vorstellungsgespräch oder auf dem Bewerbungsfoto. Unabhängig davon, was du anziehst, sollten die Sachen sauber und frisch gewaschen sein. Auch persönlich sollte man einen gepflegten Eindruck machen.

Zum schnellen Austausch der Daten wäre es praktisch, wenn du bereits eine Visitenkarte hast (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 26). Allerdings kannst du außer deinen Kontaktdaten noch nicht viel beisteuern. Gut gemachte Visitenkarten kosten außerdem Geld. Wenn du keine Visitenkarte hast, ist das aber gerade als Student oder Absolvent kein Beinbruch. Anstelle einer Visitenkarte bietet es sich an, den Lebenslauf in mehrfacher Ausfertigung dabei zu haben. (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 27)

5 Eine Auswahl von Fragen findest du in Kapitel 6.

6 Weitere Tipps zum Outfit findest du in Kapitel 6 und 7.

Durchführung

Dein Verhalten sollte, wie auch im Vorstellungsgespräch, höflich, offen und interessiert sein. Auch wenn du bei den ersten Gesprächen noch ein bisschen verkrampft bist, ist das kein Problem. Spätestens nach einigen Gesprächen merkst du, dass auch Personaler nicht beißen.

Es ist sinnvoll, relativ früh vor Ort zu sein, denn dann sind die Personaler noch frisch und engagiert. Auch kurz nach der Mittagszeit sind in der Regel viele entspannte Gespräche möglich. Wer hingegen erst um 17 Uhr kommt, der ist aus Sicht des Mitarbeiters am Stand erst einmal nur einer von vielen Menschen, mit denen er an diesem Tag gesprochen hat. Kommt man schon früher, hat man an dieser Stelle bereits Vorteile.

Ein Tipp am Rande: Give-Aways sind kleine Geschenke wie Stifte oder Bonbons, die die Unternehmen am Stand auslegen, um Gesprächspartner anzulocken. Es ist auch durchaus zulässig, so etwas mitzunehmen. Dies solltest du aber nach einem Gespräch tun, wenn du wirklich am Stand warst und dich mit dem Mitarbeiter unterhalten hast. Es ist kontraproduktiv, als Give-Away-Sammler (mit prall gefüllten Hamstertüten) beim Personaler in Erinnerung zu bleiben und sich dann dort zu bewerben.

Nachbereitung

Nach deinen Gesprächen solltest du erstmal eine Pause machen und den Tag auf dich wirken lassen. Daran anschließend solltest du deine Notizen und Visitenkarten durchgehen und schauen, ob dir noch etwas einfällt, das du bisher nicht notiert hast. Auch für die Reflektion des Messebesuchs bieten sich die Fragen im Kapitel 6 an.

Grundsätzlich solltest du deinen Gesprächspartnern eine sogenannte Nachfass-E-Mail schicken, in der du dich für das Gespräch und die Informationen bedankst. Je nachdem, was ihr verabredet habt, kannst du deine Bewerbungsunterlagen schicken oder auch weitere Fragen stellen. Ein zusätzlicher Schritt zur Vernetzung ist, den Personaler bei XING zu besuchen. Du kannst sein Profil anschauen, sehen in welchen Gruppen er ist und welche Kontakte er hat. Du kannst ihn auch fragen, ob du ihn als Kontakt hinzufügen darfst. Auch auf diese Weise bleibst du ihm stärker im Gedächtnis und er hat immer deine Kontaktdaten parat.

Fachmessen

Für Fachmessen gelten im Prinzip die gleichen Regeln. Allerdings steht hier nicht die Bewerbung im Fokus, sondern das Fachthema. Daher wird vermutlich nicht der Personaler am Stand stehen, sondern der Projektleiter oder ein anderer Mitarbeiter aus dem Fachbereich, außerdem vielleicht der PR-Mann und der Verkaufsleiter. Diese Mitarbeiter sind ebenfalls gute Gelegenheiten, um dein Netzwerk auszubauen. Bei den Mitarbeitern aus dem Fachbereich kannst du mit Fachfragen glänzen und lernst Dinge aus der Praxissicht kennen.

2.3.6 Online-Networking

Nachdem in Kapitel 1.3.3 auf das traditionelle Networking eingegangen wurde, soll in diesem Kapitel der Blickpunkt auf das sogenannte Online-Networking gerichtet werden. „Das Besondere am Internet-Networking zu erklären ist so ähnlich wie [...] zu erklären, warum es Vorteile hat, bei eBay [...] Sachen zu verkaufen und nicht immer Samstagmorgen ab 6 Uhr auf dem Trödelmarkt zu stehen“ (Zehmisch 2008, S. 37). Beim Online-Networking bist du weder an Stadt- und Ländergrenzen noch an Raum und Zeit gebunden – es ist egal, wann du von wo aus dein Netzwerk nutzt. Zudem ist die Kontaktaufnahme einfacher (z.B. durch die Verwendung von privaten Nachrichten anstelle eines Anrufs) und du hast alle Informationen, zumindest aber die Eckpunkte deiner bestätigten Kontakte, immer verfügbar (vgl. Zehmisch, S. 37f.).

Die dabei genutzten Onlinegemeinschaften, Communities oder Business-Netzwerke (damit werden soziale Netzwerke bezeichnet, bei denen vor allem die Pflege von Geschäftskontakten[7] der Mitglieder im Mittelpunkt stehen) gibt es erst seit wenigen Jahren, sie haben aber die Möglichkeiten des Knüpfens von Beziehungen verändert.

Zu den aktuell bekanntesten Business-Netzwerken zählt neben XING für den deutschsprachigen Raum das ursprünglich rein englischsprachige

[7] Dabei kann es sich um „Lieferanten, Kunden, Mitbewerber, Kooperationspartner, Auftraggeber und viele mehr“ (Zehmisch 2008, S. 44) handeln, es ist aber auch üblich, sich „mit Arbeitskollegen, Freunden, Bekannten, Nachbarn sowie früheren Schul- und Studienfreunden zu vernetzen“ (Zehmisch 2008, S. 44).

LinkedIn, welches seit 2009 zusätzlich in deutscher Sprache verfügbar ist. Aber auch das weltweit größte soziale Netzwerk Facebook bietet laut Meinung vieler Experten noch ungenutzte Potentiale zum erfolgreichen Business-Networking.

Zehmisch nennt Vertrauen, Hilfsbereitschaft und Loyalität als wichtigste Bausteine von Networking (vgl. Zehmisch 2008, S. 32). In ihnen und durch sie rücke die soziale Kompetenz bzw. die Teamfähigkeit wieder stärker in den Vordergrund. Das bedeutet, Menschen nutzen ihre persönlichen Fertigkeiten hier nicht nur für ihren eigenen Vorteil (ein Verhalten, das sich in der sogenannten „Ellenbogengesellschaft" beim Versuch, die Karriereleiter zu erklimmen, in vielen Fällen zu bewähren scheint), sondern bringen sie positiv in eine Gemeinschaft ein (vgl. Zehmisch 2008, S. 32f.). Business-Kontakte können daher in vielen Situationen hilfreich sein: „Der Existenzgründer bekommt durch einen guten Kontakt zu einem Banker leichter die gewünschte Finanzierung. Der Produzent, der dringend eine neue Maschine benötigt, bekommt in seinem Netzwerk besonders gute Konditionen angeboten […]. Ein Angestellter, der eine Information benötigt, findet in seinem Netzwerk eine freundliche Person, die ihm diese Information zur Verfügung stellt oder ihm durch einen Kontakt, den er selbst hat, weiterhilft" (Zehmisch 2008, S. 32).

Soweit so gut. Aber wie gelangt man an ein derartig hilfreiches Netzwerk? Zunächst einmal musst du dich bei dem Business-Netzwerk deiner Wahl anmelden. LinkedIn oder XING? Oder beide? Entscheide selbst: Willst du dir im Hinblick auf deine beruflichen Perspektiven ein Netzwerk mit internationalen Kontakten aufbauen, ist LinkedIn möglicherweise die bessere Wahl. Im nächsten Schritt solltest du – unabhängig vom Netzwerk – dein eigenes Profil erstellen. Eigentlich ist es eine persönliche Visitenkarte, auf der du dich, deine Ausbildung und deinen (vielleicht auch noch kurzen) beruflichen Weg ausführlich präsentieren kannst. Durch das Liefern eines vollständigen (!) Profils erhältst du das, was Internet-Networking so erfolgreich macht: „Einen Vertrauensvorsprung, denn der Aufbau von Internet-Netzwerken funktioniert in erster Linie über Vertrauen" (Zehmisch 2008, S. 41). Ein Foto gehört entsprechend dazu – ohne dieses nimmst du die Rolle eines Außenseiters ein und verringerst deine Kontaktchancen erheblich. Bedenke stets: „Wer nichts von sich preisgibt, ist nicht interessant für andere" (Zehmisch 2008, S. 41). Versuch mit einem sympathischen, authentischen Profil das Interesse anderer Menschen zu wecken: Zwar solltest du

dich dabei stets professionell und kompetent präsentieren, jedoch entscheidet schlussendlich der Sympathiefaktor, ob sich jemand näher mit dir beschäftigen möchte (vgl. Zehmisch 2008, S. 56). Ein auf reine Business-Inhalte begrenztes Profil ist unter diesem Gesichtspunkt von Nachteil: Wenn du erfolgreich networken willst, wirst du eine klare Trennung von Privat- und Berufsleben nicht aufrechterhalten können (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 21).

Es existieren mittlerweile viele Wegweiser und XING-Handbücher, in denen erklärt wird, welche Informationen wo im Profil zu stehen haben und wie du dich präsentieren solltest. Deswegen soll an dieser Stelle nicht näher darauf eingegangen werden. Die wohl einfachste Methode besteht aber im Besuchen von verschiedenen Profilen. So lernst du in kurzer Zeit verschiedene Präsentationsformen kennen, entwickelst ein Gefühl für die Qualität von Profilen und erkennst, welche Art der Darstellung für dich geeignet ist.

Trotz deines fertigen Profils wirst du dich vielleicht immer noch im gewählten Netzwerk fremd fühlen. Es ist wie bei jemandem, der neu in eine Stadt gezogen ist: „Man kennt sich noch nicht aus, man kennt niemanden, weiß nicht recht, was man tun soll“ (Zehmisch 2008, S. 120). Keine Sorge: Du wirst dich besser fühlen, wenn du mehr Leute kennenlernst und mit den Basisfunktionen vertraut bist (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne also am besten damit, aktuelle Bekannte wiederzufinden – die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass du viele dir bekannte Menschen dort wiederfinden wirst (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne mit Familienangehörigen, Freunden und Bekannten und weite dann die Kontaktsuche auf einen größeren Kreis aus. Suche nach „dem erweiterten Familienkreis, alten Schulkameraden, ehemaligen Kommilitonen […], Bekannten und Nachbarn“ (Zehmisch 2008, S. 120). Wenn du während des Studiums arbeitest oder dies schon davor getan hast, fallen dir sicher auch Arbeitskollegen ein.

Langfristig sind Kollegen und Kommilitonen eine besonders interessante Zielgruppe, da sie sich wahrscheinlich in einem ähnlichen Berufsfeld wie du bewegen. Dabei haben sie oft Erkenntnisse (z.B. über auch für dich relevante Arbeitgeber) gesammelt, die sich für dich früher oder später als nützlich erweisen können (vgl. Zehmisch 2008, S. 121). Du wirst auf ihre Erfahrungen und Kontakte aber nur zurückgreifen können, wenn du ihnen als angenehme, sympathische Person bekannt bist. An dieser Stelle lohnt sich daher eine Betrachtung von beiden Seiten: Gute Bekannte werden dich

gern als Arbeitskraft empfehlen. Personen, bei denen du zu einem früheren Zeitpunkt einen schlechten Eindruck hinterlassen hast, werden hingegen von dir abraten.

Die Kontakte deiner Kontakte – sogenannte Kontakte zweiten Grades – sind laut Zehmisch dein wichtigstes Potenzial bei XING (vgl. Zehmisch 2008, S. 139). Sicher kennst du die bereits oben aufgeführte Aussage, dass jeder jeden kennt – über eine bestimmte Anzahl von Ecken bzw. Kontakten. Du kannst also davon ausgehen, dass du auf diesem Weg recht schnell jemanden finden kannst, der sich näher als du selbst an der Antwort auf deine Frage oder der Lösung deines Problems befindet. Im besten Fall kannst du somit deine Kontakte nutzen, um an die richtigen Leute heranzukommen.

Natürlich können Business-Netzwerke auch bei der Jobsuche eine gute Ausgangsplattform mit vielen neuen Möglichkeiten sein: Als Bewerber kannst du schnell interessante Kontakte und Firmen aufspüren. Vielleicht kennst du auch – über die eine oder andere Ecke – einen Mitarbeiter in dem Unternehmen, der dich empfehlen kann oder auf den du dich beziehen kannst. (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 28)

In diesem Zusammenhang ist es sehr komfortabel, sich von Mitarbeitern von Personalabteilungen großer Unternehmen, Headhuntern oder Personaldienstleistern finden zu lassen. Im Idealfall wird ihnen dein Profil aufgrund bestimmter verwendeter Stichwörter als Ergebnis der Suchfunktion angezeigt.

Andere Menschen werden automatisch auf dich aufmerksam, wenn du Gruppenmoderator bist, viele Kontakte hast, dich stark in Gruppendiskussionen einbringst oder regelmäßig zu Netzwerktreffen gehst.

Business-Netzwerke zeigen auf Nachfrage die Besucher des eigenen Profils an (und darüber hinaus den Weg, auf dem sie zu dir gelangten): Schreib sie einfach freundlich an, wie sie auf dich aufmerksam geworden sind oder ob sie gemeinsame Anknüpfungspunkte sehen (vgl. Zehmisch 2008, S. 164).

2.3.7 Headhunter

Headhunter oder Personalberater sind darauf spezialisiert, Unternehmen zielgerichtet mit Mitarbeitern zu versorgen. Während früher vor allem Positionen im Top und Middle Management mit Hilfe von Headhuntern besetzt wurden, werden mittlerweile auch schon mal Einstiegsstellen durch Personalberater besetzt. (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 26)

Beim klassischen Executive Search wird eine zu besetzende Stelle im Regelfall mit Leuten besetzt, die schon in einem Anstellungsverhältnis sind. Teil der Stellenbesetzung ist dort also erst einmal die gezielte Abwerbung. Dies trifft für Absolventen natürlich nicht zu. Da sie kaum Berufserfahrung haben, fällt die Vergütung für den Personalberater bei der Vermittlung von Absolventen auch nicht so hoch aus wie bei der Besetzung einer Abteilungsleiterposition.

Trotzdem freut sich der Headhunter, wenn er seine Datenbank auffüllen kann, denn man sieht sich immer zweimal im Leben. Gute Personalberater erkennt man daran, dass sie nicht wahllos Stellen besetzen, um eine Prämie zu kassieren, sondern auch den Kandidaten beraten und eine für ihn passende Stelle finden.

Eine Kontaktaufnahme per E-Mail (Lebenslauf beifügen) oder Telefon ist also kein Problem – schildere kurz, wer du bist und wo es hingehen soll, frage nach offenen Positionen und Tipps und schau, was als Feedback kommt (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 26). Kontaktiere ruhig auch mehrere Personalberater, damit du Vergleichsmöglichkeiten hast.

Alle großen Personalberatungen sind im Internet zu finden. Gib einfach in der Suchmaschine deiner Wahl den Begriff Personalberatung ein, vielleicht auch den Ort oder die Branche. Auch über XING, LinkedIn oder andere Netzwerke kannst du mit Personalberatern Kontakt aufnehmen.

Quellen

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Friedenberger, T. (2010) Staufenbiel Wirtschaftswissenschaftler. Das Karriere-Handbuch. Band I, 31. Auflage, Köln: Staufenbiel Media.

Hagmann, C., Hagmann, J. (2009) Die besten Bewerbungsmuster Bachelor/ Master. 2. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Lutz, A., Rüping, C. (2009) Praxisbuch Networking. Einfach gute Beziehungen aufbauen. Wien: Linde Verlag.

Schmich, D. L. (2009) Die clevere Suche nach dem besseren Job. Zürich: Orell Füssli Verlag.

Zehmisch, M. (2008) Cleveres Business Networking mit XING. Erfolgsstrategien für aktive Netzwerker. Düsseldorf: Data Becker.

3 Mittelstand oder Großunternehmen?

(Autor: Marc Stoll)

„Wer richtig Karriere machen will, fängt nach dem Studium in einem [Großunternehmen oder] Konzern an."
F.A.Z. 25.07.2011

Entgegen dieser oft zu lesenden Meinung kann allerdings auch ein kleines oder mittelständisches Unternehmen (KMU) ein idealer Ausgangspunkt für die eigene berufliche Entwicklung sein. Diese Möglichkeit wird jedoch nach unseren Erfahrungen in vielen Fällen von Studierenden nicht gesehen, da die meisten KMU vergleichsweise zurückhaltend in Erscheinung treten[8] und daher oft nicht bekannt sind. Die fehlende Bekanntheit dürfte neben den als geringer eingeschätzten Einkommens- und Entwicklungsmöglichkeiten ein wesentlicher Grund sein, warum KMU von Hochschulabsolventen seltener als potentielle Arbeitgeber in Betracht gezogen werden.

Für Berufsanfänger ist es aber durchaus sinnvoll, sich bei der Jobsuche nicht nur auf bekannte Großunternehmen und Konzerne zu beschränken, sondern auch Karrieremöglichkeiten im Mittelstand in Betracht zu ziehen (vgl. Mann 2011) – auch wenn die Suche nach dem passenden Arbeitgeber für den eigenen Karrierestart bei ca. 3,6 Millionen Unternehmen allein in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2013) generell nicht immer einfach ist.

Dieses Kapitel erklärt, was unter Mittelstand zu verstehen ist und was die wesentlichen Unterschiede zu einem Großunternehmen sind – speziell für Hochschulabsolventen dient es damit auch als Wegweiser oder Entscheidungshilfe bei der Beantwortung der Frage „Welcher Unternehmenstyp passt zu mir?".

[8] Im Vergleich zu Großunternehmen haben KMU deutlich kleinere Werbebudgets und geringere personelle Kapazitäten für medienwirksame Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

3.1 Der Mittelstand in Deutschland

Zunächst: Es gibt keine einheitliche Begriffsbestimmung für kleine und mittlere Unternehmen[9]. In Abhängigkeit des jeweiligen Anwendungsbereiches können verschiedene Abgrenzungsmerkmale betrachtet werden. So definiert z. B. das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) KMU als Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten und weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2008). Laut der Kommission der Europäischen Union hingegen setzt sich „die Größenklasse der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) […] aus Unternehmen zusammen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme[10] sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft“ (Europäische Kommission 2006, S. 5).

2013 zählte das IfM Bonn für 2011 rund 3,635 Millionen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zu den kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2011a). Dabei handelt es sich um ca. 99,6 Prozent aller umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen, die mit einem Jahresgesamtumsatz von 2.092,17 Milliarden Euro für ca. 37 Prozent aller Umsätze verantwortlich zeichnen.

2012 waren 78,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten[11] in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten angestellt (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2011a), weshalb der Mittelstand zu Recht als ‚das Herz der deutschen Wirtschaft‘ bezeichnet werden kann. Diese Verteilung lässt sich auch in Europa beobachten: 2006 gab es in den damals 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union „etwa 23 Millionen KMU, die rund 75 Millionen Arbeitsplätze stellen und 99 Prozent des Unternehmensbestands ausmachen“ (Europäische Kommission 2006, S. 5).

---

[9] Die Begriffe Mittelstand und kleine und mittlere Unternehmen werden häufig synonym verwendet.

[10] „die durch § 242 I HGB vorgeschriebene Bilanz, die ein Kaufmann für den Schluss eines Geschäftsjahres aufzustellen hat“ (Böcking et al. 2010) und die Aktiva und Passiva gegenüber stellt.

[11] 2012 wurden für Deutschland 41.613.000 Erwerbstätige gezählt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 18).

Darüber hinaus handelt es sich bei vielen der mittelständischen Betriebe um Familienunternehmen. D.h., sie befinden sich oft in Familienbesitz und werden von ihren Inhabern geführt – Eigentums- und Leitungsrechte sind somit in einer Person oder einer Familie vereint (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2011b).

Eine besondere Stellung nehmen die sogenannten „Hidden Champions" ein, meist familiengeführte, mittelständische Unternehmen, die sich auf die Entwicklung innovativer Nischenprodukte und Dienstleistungen spezialisiert haben und mit diesen deutschland-, europa- oder sogar weltweit zu den Marktführern gehören – während sie in der deutschen Öffentlichkeit weitgehend unbekannt sind (vgl. Mann 2011).

3.2 Karriere im Mittelstand

KMU bieten ihren Mitarbeitern im Vergleich zu größeren Unternehmen oft abwechslungsreiche Arbeitsinhalte und größere Einflussnahme auf die Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe. Geschuldet ist dies vor allem der Tatsache, dass einzelne Mitarbeiter nicht strikt für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld verantwortlich sind, sondern durchaus mehrere Funktionen bekleiden, z.B. im Schnittstellenbereich zwischen einzelnen Arbeitsfeldern. Vor allem bei Familienunternehmen ist es keine Seltenheit, dass der Geschäftsführer alle Mitarbeiter persönlich einstellt und auch beim Namen kennt: Hier ist niemand eine anonyme Nummer. Unter derartigen Bedingungen fallen natürlich sowohl die positiven als auch die negativen Leistungen einzelner Mitarbeiter entsprechend auf. Fähige Mitarbeiter werden oft schnell als solche erkannt, gefördert und stärker in wichtige Entscheidungsprozesse integriert (vgl. Kay et al. 2010, S. 107). Die zumeist flachen Hierarchien ermöglichen gute Aufstiegschancen (vgl. Mann 2011), die nicht nur mit einer Übernahme von mehr Verantwortung, sondern auch mit einem höheren Gehalt einhergehen.

KMU sind in stärkerem Maße als Großunternehmen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert (vgl. Kay et al. 2010, S. 105): Bei ihnen bewerben sich weniger Personen um einen Arbeitsplatz. KMU versuchen daher – natürlich auch im eigenen Interesse – Mitarbeiter langfristig an sich zu binden (unbefristete Arbeitsverträge stellen keine Seltenheit dar) und sie durch Bildungs- und Förderungsmaßnahmen weiterzuentwickeln. Bei erfolgreichen KMU führt dies in vielen Fällen zu einer vergleichsweise

niedrigen Mitarbeiterfluktuation mit gleichzeitig guten persönlichen Entwicklungsperspektiven. Die Kombination dieser Faktoren wird neben der familiären Atmosphäre vieler inhabergeführten Unternehmen von Studenten und Berufseinsteigern, die sich für eine Karriere bei KMU entschieden haben, besonders geschätzt (vgl. Mann 2011).

Das Einstiegsgehalt liegt leider – bis auf wenige Ausnahmen – vor allem bei KMU in Ostdeutschland oft noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt der entsprechenden Branche. Als Grundlage ihrer Gehaltserwartungen dienen Absolventen dabei neben Online-Diskussionsforen und Bewertungsportalen (wie z.B. www.kununu.com) vor allem zahlreiche Veröffentlichungen, die ebenfalls als Download zur Verfügung stehen (vgl. z.B. Staufenbiel Institut 2011, S. 38ff.). Die Aussicht auf einen schnelleren Aufstieg kann dieses Manko oft nicht wettmachen, da dieses seitens der Unternehmen häufig nicht ausreichend kommuniziert und von Berufseinsteigern in vielen Fällen nicht gesehen wird. Darüber hinaus kann die fehlende Bekanntheit bzw. das vermeintlich schlechtere Image eines KMU für prestigeorientierte Absolventen ebenfalls ein zusätzliches Argument gegen eine Bewerbung im Mittelstand darstellen.

3.3 Merkmale von Großunternehmen

Bei „Großunternehmen“ bzw. „Großen Kapitalgesellschaften“ handelt es sich um Sammelbezeichnungen für Unternehmen, welche z.B. bei der Zahl ihrer Beschäftigten und dem Jahresumsatz definierte Grenzen überschreiten und sich unter diesen quantitativen Gesichtspunkten von KMU unterscheiden. So überschreiten sie laut § 267 Handelsgesetzbuch mindestens zwei der drei folgenden Merkmale: „19.250.000 Euro Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags; 38.500.000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag; im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer“ (HGB 2009). Definitionen können dabei je nach Branche und Land variieren. Großunternehmen stellen weniger als ein Prozent der Wirtschaftseinheiten in Europa[12].

Das Wort Konzern wird häufig umgangssprachlich als Synonym für Großunternehmen verwendet, kennzeichnet aber einen Zusammenschluss

[12] 2012 wurden in der Europäischen Union rund 43.500 Großunternehmen gezählt, bei 20,4 Millionen KMU (European Commission 2013, S. 10).

mehrerer Unternehmen unter der einheitlichen Leitung eines herrschenden Unternehmens (vgl. Bundesministerium der Justiz 2011).

3.4 Karriere im Großunternehmen

Für ein Großunternehmen sprechen zunächst einige Argumente: Oft stehen diese Unternehmen für ein bekanntes, starkes Markenprodukt mit hohem Prestige und positivem Image. Darüber hinaus können Großunternehmen ihren Mitarbeitern bessere materielle Anreize bieten (vgl. Kay et al. 2010, S. 106f.) – grundsätzlich lässt sich ein Zusammenhang von Gehältern und Unternehmensgröße beobachten: Je größer ein Unternehmen, desto besser die Bezahlung. Aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten werden einzelnen Mitarbeitern häufiger als in KMU angeboten (vgl. Werner 2004, S.8ff.).

Hochschulabsolventen stehen in weitläufigen Unternehmensstrukturen viele Einsatzbereiche zur Verfügung. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass praktisch alle Großunternehmen global agieren. Die Internationalität und die damit verbundenen Möglichkeiten werden von vielen Mitarbeitern positiv bewertet, allerdings können zu hohe Anforderungen an die Mobilität (Wohnortwechsel, mehrwöchige Auslandsaufenthalte, …) je nach persönlicher Präferenz auch als Nachteil aufgefasst werden. Da Großunternehmen aber ohnehin nicht so dicht wie KMU gesät sind und sich in Deutschland auf bestimmte Städte oder Ballungsräume konzentrieren, geht bereits der Karrierestart in den meisten Fällen mit einem Wohnortwechsel einher.

Der Direkteinstieg in Großunternehmen ist für Hochschulabsolventen erfahrungsgemäß schwieriger, als dies bei KMU der Fall ist: Berufspraktische Vorerfahrungen sind in der Regel unabdingbar, die Notenanforderungen oft höher. Diese Ansprüche resultieren vor allem aus der hohen Anzahl der Bewerber und der damit verbundenen Notwendigkeit zur stärkeren Selektion.

Der oft mehrstufige Personalauswahlprozess beginnt meist mit dem Einstellen der eigenen Bewerbungsunterlagen auf dem entsprechenden Onlineportal und führt über Assessment Center zu Einzelgesprächen. Um in diesen Auswahlverfahren zu bestehen, benötigen Bewerber eine überzeugende Selbstpräsentation und einen souveränen Umgang mit Stress- und Prüfungssituationen.

Im Arbeitsalltag erwarten die Berufseinsteiger vergleichsweise klar abgesteckte Kompetenz- und Tätigkeitsfelder. Daraus resultiert zum einen, dass oft keine Entscheidungen ohne eine Rückversicherung „nach oben" getroffen werden dürfen. Dies kostet in vielen Fällen Zeit und führt dazu, dass Großunternehmen langsamer als KMU agieren. Zum anderen können die damit verbundenen anonymeren Strukturen das Gefühl von Austauschbarkeit verstärken.

3.5 Fazit

Im Laufe der vergangenen Jahre haben wir im Rahmen unserer Arbeit mit vielen Personen der unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder gesprochen – angefangen von Mitarbeitern aus dem Öffentlichkeitsarbeits- und Personalbereich über Fachkräfte unter anderem aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, aber auch Produktion, Logistik und Vertrieb bis hin zu Prokuristen und Geschäftsführern.

Viele von ihnen haben im Laufe ihrer Karriere in Großunternehmen und KMU Arbeitserfahrungen gesammelt. Unabhängig jedoch von ihrer aktuellen persönlichen Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Unternehmensart geben alle gemeinsam Studierenden einen wichtigen Tipp mit auf den Weg: Sich selbst ein Bild davon zu machen, welche Arbeitgeber es gibt und wie sich die Aufgaben und Tätigkeitsfelder unterscheiden.

Dies kann klassischerweise bereits im Rahmen von Praktika geschehen. Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz bietet darüber hinaus mit Infoabenden sowie Unternehmensexkursionen zwei weitere Möglichkeiten an, die als eine Art komprimiertes Praktikum funktionieren können. Studierende lernen bei beiden Angeboten in kürzester Zeit das jeweilige Unternehmen kennen, können selbst mit erfahrenen Fachkräften sprechen und von ihren Ratschlägen profitieren.

Die Kontaktaufnahme zu Mitarbeitern ausgewählter Unternehmen kann im Zeitalter des sogenannten Business Networking allerdings auch individuell in sozialen Netzwerken geschehen[13].

[13] Wir als Career Service der Technischen Universität Chemnitz können dich bei all diesen Schritten unterstützen – detaillierte Informationen zu unseren aktuellen Angeboten erhältst du in gewohnter Weise auf unserer Homepage (www.tu-chemnitz.de/career-service).

Quellen

Bundesagentur für Arbeit (2013) Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2012,
URL: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2012.pdf (05.09.2014).

Bundesministerium der Justiz (2013) § 18 Konzern und Konzernunternehmen,
URL: http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/__18.html (05.09.2014).

Europäische Kommission (2006) Die neue KMU-Definition Benutzerhandbuch und Mustererklärung,
URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf (05.09.2014).

European Commission (2013) Annual Report on European SMEs 2012/2013,
URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2013/annual-report-smes-2013_en.pdf (05.09.2014).

F.A.Z. (2011) Konzern oder Mittelstand? Verschiedene Wege zum Gipfel,
URL: http://www.faz.net/artikel/C30125/konzern-oder-mittelstand-verschiedene-wege-zum-gipfel-30452841.html (05.09.2014).

Böcking, H. et al. (2010) Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Jahresbilanz,
URL: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58329/jahresbilanz-v7.html (05.09.2014).

HGB (2009) § 267 Umschreibung der Größenklassen,
URL: http://dejure.org/gesetze/HGB/267.html (05.09.2014).

Institut für Mittelstandsforschung (2008) KMU-Definition,
URL: http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=67 (05.09.2014).

Institut für Mittelstandsforschung (2011a) Mittelstand im Überblick, URL: http://www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-ueberblick/#accordion=0&tab=1 (05.09.2014).

Institut für Mittelstandsforschung (2011b) Definition der Familienunternehmen des IfM Bonn, URL: http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=68 (05.09.2014).

Kay, R. et al. (2010) Deckung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung, URL: http://www.ifm-bonn.org//uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-200_2010.pdf (05.09.2014).

Mann, J. (2011) Karriere im Mittelstand - Geheimtipp Hidden Champions, URL: https://www.yourfirm.de/static/media/medialibrary/2011/04/Infomaterial_Karriere_im_Mittelstand.pdf (05.09.2014).

Statistisches Bundesamt (2013) Unternehmensregister URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Unternehmensregister/Tabellen/UnternehmenBeschaeftigtengroessenklassenWZ08.html (05.09.2014).

Staufenbiel Institut (2011) JobTrends Deutschland 2011, URL: http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf (05.09.2014).

Werner, A. (2004) Arbeitsbedingungen in KMU – Besser oder schlechter als ihr Ruf, URL: http://www.ifm-bonn.org//uploads/tx_ifmstudies/106_nf_1.pdf (05.09.2014).

4 Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg

(Autoren: Ronald Herzog, Katarina Weiß)

„In Dutzenden Studien kommen Wirtschaftswissenschaftler immer wieder zu dem Schluss: Führungskräfte, die mitfühlen und Gefühle beeinflussen können, sind erfolgreicher als kühle Karrieristen. Wer emotional intelligent ist, trifft bessere Entscheidungen, führt sein Personal geschickter und macht schneller Karriere."
Pennekamp 2010

Liest man heute Stellenanzeigen, sind Soft Skills wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Motivation oder Selbstständigkeit überall gefragt. Fachwissen allein reicht für den Erfolg am Arbeitsplatz nicht aus. Die Bedeutung von Soft Skills im Berufsleben ist jedoch keine Neuentdeckung. Vielmehr hat sich in den letzten zehn bis zwanzig Jahren das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Soft Skills bei Unternehmen und Personalverantwortlichen durchgesetzt (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 3). Hinzu kommt, dass mit der Globalisierung und Öffnung der Märkte neue Arbeitswelten und Organisationsstrukturen entstehen. „In Folge werden das Miteinander im Team und die betriebsinterne und -externe Kommunikation zu einem Schlüssel in der betrieblichen Produktion" (Schmid und Hafner 2008, S. 3).

Diese zunehmende Beachtung von sozialen oder kommunikativen Kompetenzen[14] mindert aber nicht den hohen Stellenwert der Hard Skills. Denn nur im Besitz der fachlichen Qualifikationen kann ein Bewerber die zu besetzende Position überhaupt einnehmen. Soft Skills dienen erst dann als Auswahlkriterium, wenn die Bewerber fachlich durchaus vergleichbar sind (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 4).

[14] Der Begriff Soft Skills ist eine „Schöpfung der einschlägigen Literatur über Personalwesen und Personalwirtschaft. In der psychologischen Fachliteratur […] spricht man in erster Linie von sozialen oder kommunikativen Kompetenzen" (Schmid und Hafner 2008, S.125).

4.1 Begriffsdefinition

„Unter […] ‚Soft Skills' fallen alle Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen, die primär keine fachlichen Kompetenzen darstellen, aber trotzdem für das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit notwendig sind" (Schmid und Hafner 2008, S.125).

Im Zusammenhang mit Soft Skills erscheint immer wieder der Begriff Schlüsselqualifikationen. Den ursprünglichen Begriff „Schlüsselqualifikation" prägte 1974 Dieter Mertens, Leiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Für ihn stellen Schlüsselqualifikationen „den Kern einer künftigen Schulungszivilisation dar, welche die Menschen angesichts der schon unübersehbaren und wachsenden Fülle des menschlichen Faktenwissens vor allem mit Instrumenten ausrüsten will, die ihm die bleibende Überlegenheit über Informationen sichern soll" (Mertens 1974). Demzufolge benötigen Mitarbeiter Schüsselqualifikationen, um sich stets neues Fachwissen zu erschließen und Veränderungen im Job während ihrer gesamten Karriere bewältigen zu können.

Heute, 40 Jahre später, stellen Schlüsselqualifikationen – und das zeigt auch die semantische Entwicklung des Schlüsselqualifikationsbegriffs (vgl. Dehnbostel 2003) – reine Qualifizierungsansprüche in den Hintergrund und fokussieren die individuelle Kompetenzentwicklung. Dabei werden v.a. „Selbstorganisationsdispositionen" (Heyse et al. 2002, S. 8), also die kognitiv-psychologische Fähigkeit, Fähigkeiten bedarfsgerecht anzuwenden und zu erweitern, betont. Individuelle Kompetenzen (bzw. Selbstorganisationsdispositionen) können in unterschiedliche Kompetenzbereiche aufgefächert werden.

Sich selbst kritisch zu reflektieren, produktive Einstellungen und Werthaltungen zu entwickeln, wird als „personale Kompetenz" bezeichnet (Heyse et al. 2002, S. 11). Können diese Werte, Absichten und Ziele aktiv und auch willensstark umgesetzt werden, wird dies als „Handlungskompetenz" verstanden (Heyse et al. 2002, S. 11). Mit fachlichem Wissen und einer kreativen Problemlösefähigkeit („Methodenkompetenz") können offene und unscharfe Probleme schöpferisch bewältigt werden.

Eingebettet in einen kooperativen und kommunikativen Arbeits- und Problemlöseprozess, der häufig unter dem Begriff Teamfähigkeit zusammengefasst wird, sind auch „sozial-kommunikative Kompetenzen“ im Kontext von Schlüsselqualifikationen relevant.

4.2 Messbarkeit von Soft Skills

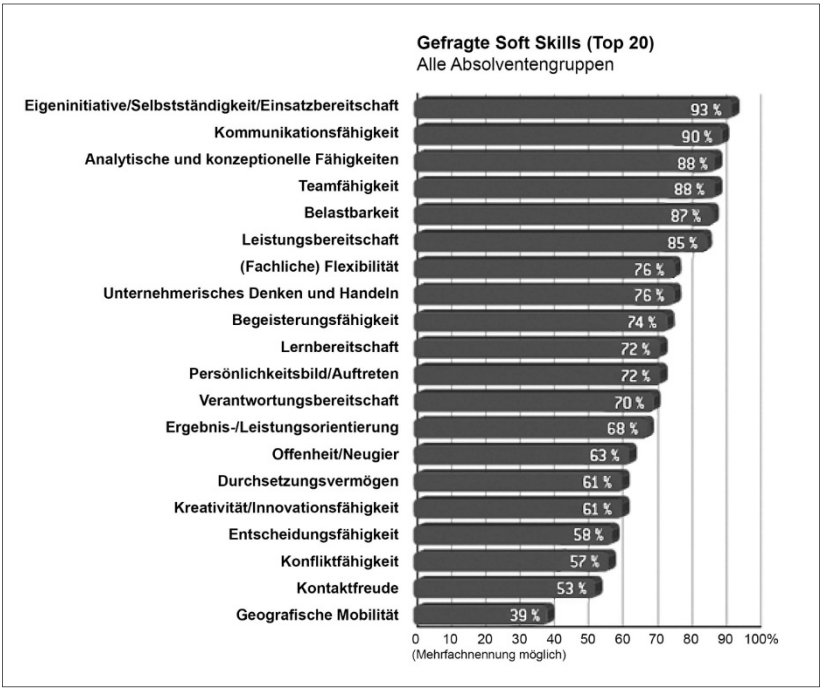
Soft Skills lassen sich im Vergleich zu Fachwissen, welches zum Beispiel durch Noten oder Zertifikate nachgewiesen werden kann, schwerer messen. Da Soft Skills, wie bereits oben erläutert, als Kompetenzen verstanden werden, sind sie auch individuell sehr unterschiedlich. Eine objektive Messung ist daher schwierig (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 8). Hinzu kommt, dass Soft Skills „nirgends zertifiziert und grundsätzlich auch nicht zertifizierbar“ sind (Schmid und Hafner 2008, S. 8).

In den meisten Unternehmen beurteilen Personalverantwortliche die sozialen und kommunikativen Kompetenzen von Bewerbern anhand des persönlichen Eindrucks im Bewerbungsgespräch (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 8). Dabei hängt die Einschätzung „im Normalfall sehr stark von den jeweiligen eher generellen Vorstellungen und Erfahrungen der für die Personaleinstellung betrauten/befugten Person ab“ (Schmid und Hafner 2008, S. 8). Nur wenige Unternehmen nutzen Testverfahren wie Assessment-Center, Persönlichkeitstests oder Potentialanalysen zur Messung von Soft Skills.

4.3 Wichtige Soft Skills für den Berufseinstieg

Wie bereits eingangs erwähnt, reicht Fachwissen allein nicht aus, um den Jobeinstieg erfolgreich zu meistern. Die folgende Abbildung verdeutlicht, welche Soft Skills der Absolventen besonders nachgefragt sind.

Abbildung 1: Gefragte Soft Skills



Quelle: Staufenbiel 2011, S. 28.

Von den auszuwählenden Soft Skills schätzten die befragten Unternehmen Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und analytische Fähigkeit bei Absolventen besonders wichtig ein. Aber auch Teamfähigkeit und Belastbarkeit stehen weit oben auf der Bewertungsliste.

4.4 Lehr- und Lernbarkeit von Soft Skills

Die aufgeführten Definitionen haben gezeigt, dass Soft Skills individuell und unterschiedlich bei Personen ausgeprägt sind. Personalverantwortliche gehen zum Teil davon aus, dass Soft Skills etwas „Gewordenes“ und somit nicht erlernbar sind (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 19-20).

Schlüsselqualifikationen können also nicht, wie es bei Fachwissen möglich ist, durch „klassische Vermittlungsstrategien“ (Heierle 2006, S. 165) gelehrt, bzw. auswendig gelernt werden. Vielmehr sollte das Ziel darin liegen, für die Wichtigkeit von Soft Skills zu sensibilisieren und Schlüsselqualifikationen auf der „Basis konkreter, fachspezifischer Inhalte“ (Heierle 2006, S. 165) zu fördern. In diesem Zusammenhang können methodisch und didaktisch fundierte Workshop- und Seminarkonzepte oder Coachings Erfolge erzielen. Insbesondere im Bereich Kommunikation sind dabei über die Sensibilisierung hinaus Werkzeuge vermittelbar (zum Beispiel Gesprächs- und Argumentationstechniken oder Strukturformeln), die sich im Alltag anwenden lassen. Wesentlich schwerer lehrbar sind dagegen durch die Sozialisation erworbene Einstellungen wie Einsatzbereitschaft, Offenheit oder kommunikative Grundhaltungen.

Neben Workshops und Seminaren, die vorwiegend aus praktischen und interaktiven Lehrformen bestehen sollten (z.B. „Labor, Fallstudie, Rollenspiele, Planspiele, Projektstudien“, Heierle 2006, S. 165), sind Projektarbeiten im Studium sowie Praktika wertvolle Felder für das Training von Schlüsselqualifikationen. Während in Workshops Verhalten per Feedback gespiegelt und dadurch zukünftig durch den Teilnehmer verändert werden kann, bieten die praktischen und realen Tätigkeiten Erfahrungen und Situationen, die so im Rollenspiel nur ansatzweise erworben bzw. simuliert werden können. Deshalb werden beide Möglichkeiten des Soft Skill-Erwerbs vom Career Service der Technischen Universität Chemnitz angeboten bzw. gefördert und zum Teil auch kombiniert.

4.5 Fazit

Soft Skills bzw. Schlüsselkompetenzen sind nicht-fachliche Kompetenzen, die im Arbeitsalltag, insbesondere in der Interaktion mit den Kollegen, unerlässlich sind. Wer in Bewerbungsverfahren und im Berufsleben bestehen will, sollte sich in diesem Bereich weiterbilden. Entsprechend empfehlen wir zum einen den Besuch von Soft Skill-Workshops. Hier besteht die Möglichkeit, mehr über die eigene Wirkung auf andere und damit mehr über sich selbst zu erfahren. Zum anderen sollten die erworbenen Erkenntnisse, Tipps und Impulse unbedingt in den Alltag einfließen und in Projektarbeiten oder Praktika trainiert werden. Im Falle einer Bewerbung

gilt es in Erfahrung zu bringen, ob, und wenn ja, welche Testverfahren eine Rolle spielen, um optimal vorbereitet zu sein.

Quellen

Dehnbostel, P. (2003) Informelles Lernen: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht,
URL: http://www.swa-programm.de/tagungen/neukirchen/vortrag_dehnbostel.pdf (05.09.2014).

Heierle, L. (2006) Schlüsselqualifikationen in der universitären Lehre am Beispiel des Fachs Geographie,
URL: http://edoc.unibas.ch/410/1/DissB_7489.pdf (05.09.2014).

Heyse, V. et al. (2002) Lernkulturen der Zukunft. Kompetenzbedarf und Kompetenzentwicklung in Zukunftsbranchen, QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 74,
URL: http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2002/Report-74.pdf (05.09.2014).

Mertens, D. (1974) Schlüsselqualifikationen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 7, Stuttgart 1974, S. 36ff,
URL: http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf (05.09.2014).

Pennekamp, J. (2010) Ökonomie: Die Kraft der Gefühle,
URL: http://www.handelsblatt.com/politik/oekonomie/nachrichten/die-kraft-der-gefuehle/3577440.html (05.09.2014).

Schmid, K., Hafner H. (2008) Soft-Skills. Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung,
URL: http://www.ibw.at/html/fb/fb140.pdf (05.09.2014).

Staufenbiel Institut (2011) JobTrends Deutschland 2011,
URL: http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf (05.09.2014).

5 Die Bewerbung

(Autoren: Cornelia Bär, Imke Hans)

Die Bewerbung ist deine persönliche Visitenkarte und sollte daher inhaltlich fundiert und professionell gestaltet sein.

5.1 Stellenanzeige

Der zweite Blick lohnt sich. Das sorgfältige Studieren von Stellenanzeigen kann dir bereits zu Beginn des Bewerbungsprozesses wertvolle Hinweise darauf liefern, ob du für die ausgeschriebene Stelle infrage kommst und auf welche Punkte du bei der Zusammenstellung und Formulierung deiner Bewerbungsunterlagen achten solltest (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 21). Die Stellenanzeige bildet daher die Grundlage für deine Bewerbung.

Abbildung 2: Kerninhalte einer Stellenanzeige

Unternehmensprofil	• Branche • Größe
Beschreibung der Stelle	• Position • Aufgabengebiet • Verantwortungsbereich
Anforderungsprofil des Bewerbers	• Ausbildung • Qualifikationen
Informationen zur Bewerbung	• erforderliche Bewerbungs-unterlagen • Eintrittsdatum • Gehalt • Dauer des Arbeitsver-hältnisses • Ansprechpartner • Kontakt

Quelle: Vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 22.

5.2 Bewerbungsunterlagen

Zu den Unterlagen einer Bewerbungsmappe[15] gehören:

- Anschreiben – es wird lose in deine Bewerbungsmappe auf die weiteren Unterlagen oder unter das Deckblatt gelegt (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 113ff.).
- evtl. Deckblatt
- Lebenslauf
- evtl. Dritte Seite
- Anlagen

Für die Mappe selbst empfiehlt es sich, zu gedeckten Farben zu greifen. Möglich sind sowohl Klemmhefter als auch die klassischen dreiteiligen Bewerbungsmappen, wobei diese aufgefaltet sehr viel Raum einnehmen (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 116).

Tipp
Überprüfe sorgfältig Orthographie und Grammatik bei der Erstellung deiner Unterlagen. Die fehlerfreie Formulierung ist ein wichtiges Kriterium für den Erfolg deiner Bewerbung.

5.2.1 Deckblatt

Das Deckblatt ist die Startseite deiner Bewerbung und sollte daher ansprechend gestaltet sein. Es enthält den Bewerbungstitel bzw. die ausgeschriebene Position und den Namen des Unternehmens, das Bewerbungsfoto und die Anschrift. Das Deckblatt wird optional verwendet.

5.2.2 Bewerbungsfoto

Der erste Eindruck zählt – ein professionell erstelltes Bewerbungsfoto ist ein wichtiges Kriterium für deine Bewerbung. Zwar sind die Fotos keine Pflicht mehr, doch hat man hier die Chance, einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Mit einem freundlichen und kompetent wirkenden Eindruck

[15] Ein Beispiel für eine deutsche Musterbewerbung findest du im Anhang.

beantwortest du für das Unternehmen die Frage “Wollen wir sie oder ihn hier jeden Tag in der Firma sehen?“ (Püttjer/Schnierda 2011, S. 156)

Abbildung 3: Tipps zur Erstellung und Platzierung von Bewerbungsfotos

Größe	Die Standardgröße ist 6 cm x 4,5 cm. Abhängig von Stelle und Branche sind auch andere Formate möglich und zunehmend üblich.
Kleidung	Empfehlenswert ist es, verschiedene, dem Beruf angemessene Kleidungsstücke zum Fototermin mitzunehmen (vgl. Hesse/Schrader 2008, S. 109). Abhängig von Stelle und Branche können auf diese Weise Bewerbungsportraits mit verschiedenen Wirkungen erzielt werden.
Mimik	Dein Gesichtsausdruck sollte offen und freundlich sein (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 32).
Digitale Fotos	In sehr guter Bild- und Druckqualität (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 33) sind digitale Fotos eine sinnvolle und kostengünstige Alternative.
Platzierung	Das Bewerbungsfoto klebst du entweder auf das optional zu verwendende Deckblatt oder auf den Lebenslauf (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 32). Am besten versiehst du es auf der Rückseite mit deinem Namen und klebst es nur an ein oder zwei Stellen an, nicht aber ganz. Es sollte nur im Notfall ausgedruckt werden – Achtung, dann sollte der Druck aber besonders hochwertig sein.

Quelle: Eigene Darstellung.

5.2.3 Anschreiben

Das Anschreiben ist dein persönliches „Marketingwerkzeug“ (Bock/Hofert 2009, S. 57), um deine Kenntnisse und Fähigkeiten passgenau auf den Punkt zu bringen. Dabei ist das Anschreiben keine Kopie des Lebenslaufes, sondern eine Auswahl der für die Stelle relevanten Stationen deiner Bildungs- und Berufsbiographie (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 33). Im Anschreiben hast du die Chance, überzeugende Gründe für

deine Einstellung zu liefern – es dient also „als eine Art Gutachten in eigener Sache“ (Püttjer/Schnierda 2011, S. 120). Das Anschreiben besteht aus einer DIN-A4-Seite, die den Absender, den Empfänger, das Datum, die Anrede, den Brieftext und die Grußformel umfasst. Die Betreffzeile enthält den exakten Bewerbungstitel. Bei der Anrede solltest du, wenn möglich, einen konkreten Ansprechpartner aufführen.

Abbildung 4: Aufbau des Anschreibens

Formale Angaben	Das Anschreiben sollte immer die Kontaktdaten des Absenders (inkl. Rechtsform des Unternehmens) sowie den Adressaten beinhalten, und zwar wie in der Stellenanzeige angegeben. Abkürzungen wie „z.Hd.“ oder „Betr.“ sind heutzutage überflüssig. Gib außerdem immer Ort und Datum an (Achtung: Das Datum sollte mit dem auf dem Lebenslauf übereinstimmen) sowie eine Betreffzeile. Diese sollte nicht nur aus dem Wort „Bewerbung“ bestehen, sondern ebenfalls die in der Anzeige ausgeschriebene Position und ggf. die Referenznummer enthalten. (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 121)
Einleitung	Die Einleitung enthält das Anliegen des Schreibens. Dabei ist es wichtig, das Interesse am Unternehmen zu betonen und besondere Qualifikationen in Beziehung zur ausgeschriebenen Stelle zu setzen. Kontakte zum Ansprechpartner – ob persönlich, telefonisch oder per E-Mail – sollten ebenfalls in der Einleitung aufgeführt werden (vgl. Absolventa 2011a). Achtung: Vermeide unbedingt Standardfloskeln wie „Hiermit bewerbe ich mich auf…“!
Hauptteil – Der Hauptteil sollte nicht mehr als drei Absätze beinhalten.	

Fachliche Kompetenzen	Fachlichen Qualifikationen werden mittels relevanter Stationen deiner Bildungsbiographie untermauert. Sind deine Studienschwerpunkte für die angestrebte Position wichtig, führst du sie mit auf. Außerdem kannst du mit thematisch relevanten Seminararbeiten oder Forschungsprojekten dein Wissen und Interesse nachweisen.
Berufspraktische Erfahrungen	Mit einer aussagekräftigen Auswahl deiner bisherigen Arbeitgeber und Tätigkeiten hast du die Möglichkeit, deine berufspraktischen Erfahrungen aufzuzeigen. Absolvierte Praktika und Berufsverhältnisse solltest du mit aussagekräftigen Tätigkeitsschwerpunkten veranschaulichen (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 34).
Sozialkompetenzen	Es ist empfehlenswert, dein ehrenamtliches Engagement, deine Freiwilligenarbeit oder aktive Mitgliedschaften mit deinen sozialen Kompetenzen zu kombinieren (vgl. Absolventa 2011a; Hagmann/Hagmann 2009, S. 34).
Schlussteil	
Rahmensatz	Der Rahmensatz umfasst Angaben zu Zusatzinformationen wie Eintrittsdatum und Gehaltsvorstellungen. Gehaltsangaben werden nur genannt, wenn explizit in der Stellenausschreibung dazu aufgefordert wird (vgl. Absolventa 2011a).
Abschlusssatz	Der Abschlusssatz enthält deine nochmalige Motivationsbekundung (vgl. Absolventa 2011a) und den Hinweis auf das Vorstellungsgespräch.
Grußformel	„Mit freundlichen Grüßen“ (Kein Komma!)

Quelle: Eigene Darstellung.

5.2.4 Lebenslauf

Anhand der Bildungs- und Berufsbiographie beurteilt der Arbeitgeber, „ob ein Kandidat geeignet ist und den Vorstellungen und Ansprüchen des Unternehmens entspricht“ (Hagmann/Hagmann 2009, S. 35). Empfehlenswert ist ein klar strukturierter und übersichtlich gestalteter Lebenslauf (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 35), der sich im Hinblick auf Schriftart und -größe am Anschreiben orientiert. Dein Lebenslauf sollte gegenchronologisch aufgebaut sein; wichtig sind bei den Zeitangaben die Monate sowie die Jahre, die genaue Angabe von Tagen ist nicht notwendig. Abhängig von der Berufserfahrung variiert der Lebenslauf zwischen ein bis zwei Seiten. Vermeide Details im Lebenslauf, die für die ausgeschriebene Stelle nicht relevant sind.

Abbildung 5: Aufbau eines Lebenslaufes

Persönliche Daten	• Name, Anschrift • Telefonnummer • E-Mail-Adresse • Geburtsdatum und -ort • Familienstand (optional)
Ausbildung	• Name und Ort der Institution • Studienfach • Schwerpunkte des Studiums • Abschlussarbeit – Thema, ggf. Note • (angestrebter) Abschluss – Abschlussnote
Berufserfahrung	• Name und Ort des Arbeitgebers • evtl. Abteilung/Fachbereich • Position • Tätigkeitsschwerpunkte
Auslandserfahrungen	
Berufspraktische Erfahrungen	• Name, Ort und Land des Arbeitgebers • Position • Tätigkeitsschwerpunkte

Studium	• Name, Ort und Land der Institution • ggf. Name der Seminare • ggf. relevante Inhalte der Seminare
Anmerkung: Auslandserfahrungen können ebenso in die übrigen Einträge eingegliedert werden!	
Kenntnisse	• Computerkenntnisse • Fremdsprachenkenntnisse inkl. Kompetenzstufen • Führerschein
Zusatzqualifizierungen	• Name und Ort der Einrichtung • Name des Kurses • Inhalte des Kurses (nur, wenn diese aus dem Kursnamen nicht ersichtlich sind)
Engagement und Mitgliedschaften	• Name und Ort der Einrichtung • Art der Tätigkeit • Tätigkeitsschwerpunkte

Quelle: Vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 36ff.; Hesse/Schrader 2008, S. 94ff.; Müller-Thurau 2008, S. 29ff.

5.2.5 Dritte Seite

Die Dritte Seite kann der kurzen und prägnanten Darstellung besonderer Qualifikationen und weiterführender Kenntnisse dienen, die im Anschreiben und Lebenslauf nicht oder nur sehr kurz aufgeführt worden sind (vgl. Staufenbiel o.J.a).

Die Dritte Seite wird in der Fachliteratur und unter Personalverantwortlichen häufig kritisch betrachtet (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 42), teilweise sogar als „Gefahrenquelle“, denn „[e]ntweder steht wirklich Wichtiges drin, das aber gar nicht beim Personaler ankommt, oder es stehen Details zur Persönlichkeit drin, die man besser verschwiegen hätte“ (Staufenbiel o.J.a). Eine Wiederholung der Angaben des Anschreibens und des Lebenslaufes ist in jedem Fall zu vermeiden, ebenso die Preisgabe zu persönlicher Details und Mottos. Eine zusätzliche Seite in der Bewerbung ist nur dann empfehlenswert, wenn eine einschlägige und profilierte Berufserfahrung vorherrscht. Insbesondere Bewerber, die spezifische technische Kenntnisse in einem Qualifikationsprofil darstellen

möchten, nutzen die Dritte Seite zur Veranschaulichung. (vgl. Staufenbiel o.J.a)

Berufseinsteiger sollten genau prüfen, ob ein stichhaltiger Grund vorliegt, eine zusätzliche Seite zu eröffnen. In der Regel reichen Anschreiben und Lebenslauf zur Darstellung der bisherigen Bildungs- und Berufsbiographie aus (vgl. Staufenbiel o.J.a). Die Dritte Seite orientiert sich in Form und Design an den Bewerbungsunterlagen und wird zwischen Lebenslauf und Anlagen eingefügt (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 43).

5.2.6 Anlagen

Zu den Anlagen gehören folgende Bestandteile, die immer als qualitativ hochwertige und einseitige Kopie der Bewerbungsmappe beigelegt werden.

Abbildung 6: Anlagen

Abschluss-, Praktikums- und Arbeitszeugnisse	Abschlusszeugnisse wie Hochschul- und Berufsschulzeugnisse sowie Praktikums- und Arbeitszeugnisse gehören in jedem Fall in die Bewerbungsunterlagen. „Von den Schulzeugnissen ist lediglich das letzte Zeugnis, in der Regel das Abiturzeugnis, von Interesse“ (Karriereführer 2011).
Zertifikate über Zusatzqualifikationen	Nachweise über Computer-, Fremdsprachen- und weitere Kenntnisse sind nur Bestandteile der Bewerbungsmappe, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle von Relevanz sind. Bei der Auswahl der Zertifikate solltest du immer auf den Bezug zur ausgeschriebenen Stelle achten.
Arbeitsproben	Abhängig von Stelle und Branche werden Arbeitsproben wie journalistische, künstlerische oder wissenschaftliche Beiträge in die Bewerbungsmappe eingefügt (vgl. Karriereführer 2011).

Quelle: Eigene Darstellung.

5.3 Initiativbewerbung

„Eine Initiativbewerbung setzt voraus, dass man sich die Mühe macht, vorab genaue Informationen zum Unternehmen und zur Branche zu sammeln, Kontakte herzustellen, passgenaue Anschreiben und Lebensläufe zu entwerfen – kurz, es bedeutet eine Menge Arbeit“ (Staufenbiel o.J.b).

Doch die Mühe lohnt sich: Mit einer inhaltlich fundierten und optisch überzeugenden Initiativbewerbung zeigst du Engagement und Interesse am Unternehmen. Zudem werden nicht alle vakanten Stellen ausgeschrieben und viele Arbeitgeber setzen auf Bewerber, die proaktiv werden (vgl. Staufenbiel o.J.b) – gerade in hart umkämpften Branchen.

Wichtig für den Erfolg einer Initiativbewerbung ist eine umfassende und gründliche Vorbereitung:

- Eine Initiativbewerbung beinhaltet Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse. Bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen gelten die gleichen Kriterien wie für die klassische Bewerbung. (vgl. Staufenbiel o.J.b)
- Für eine passgenaue Formulierung des Anschreibens und des Lebenslaufes ist es wichtig, dass du dich im Vorfeld gründlich zu möglichen Stellen und deren Anforderungen, potenziellen Arbeitgebern, Branchen und aktuellen Marktentwicklungen informierst. Angaben dazu erhältst du in Stellenanzeigen der betreffenden Unternehmen, im Internet, in Fachzeitschriften, auf Fachmessen und/oder über persönliche Kontakte. (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 23f.; Staufenbiel o.J.b)
- Ein konkreter Ansprechpartner ist für die Initiativbewerbung ein Muss. Eine telefonische Kontaktaufnahme im Vorfeld ist daher empfehlenswert. Auf diese Weise hast du die Möglichkeit, Fragen zur Verfügbarkeit von vakanten Positionen, zu möglichen Tätigkeitsschwerpunkten, zum Ansprechpartner und zum Unternehmen zu stellen (vgl. Staufenbiel o.J.b). Alternativ kann man das Unternehmen bzw. die entsprechenden Mitarbeiter auch über Netzwerk-Plattformen wie XING oder – insbesondere im internationalen Bereich – LinkedIn kontaktieren (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 57).

5.4 Online-Bewerbung

Die meisten Firmen akzeptieren inzwischen Online-Bewerbungen (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 251). Insbesondere große Unternehmen setzen häufig auf Bewerberdatenbanken mit Online-Formularen, die vom Bewerber auszufüllen sind. Für die Konzerne hat das den Vorteil, dass die Bewerberanzahl leichter gefiltert und Bewerber ohne entsprechende Kenntnisse direkt aussortiert werden können (vgl. Püttjer/Schnierda 2011, S. 252). Hier ist es also besonders wichtig, dass du die für die Stelle relevanten Schlüsselbegriffe in dem Formular und deinen Tätigkeitsbeschreibungen unterbringst (vgl. Püttjer/ Schnierda 2011, S. 261).

Die meisten Unternehmen bieten die Möglichkeit, eine Bewerbung per E-Mail zu versenden. Auf diese Weise ersparst du dir und dem Arbeitgeber die Portokosten für die (Rück-)Sendung der Unterlagen und erleichterst die Weiterleitung an die einzelnen Fachabteilungen.

Folgende Punkte sind bei der E-Mail-Bewerbung zu beachten:

- Bei der Formulierung des Anschreibens und des Lebenslaufes sowie bei der Zusammenstellung der Zeugnisse gelten inhaltlich wie formal die gleichen Regeln wie für die klassische Bewerbung (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 46; Staufenbiel o.J.c).
- Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse gehören in den Anhang und werden in einem einzigen PDF-Dokument versendet, das nicht größer als drei MB sein sollte (vgl. Hesse/Schrader 2011, S. 322).
- Ein Text, der auf die Bewerbung im Anhang hinweist, wird in die E-Mail eingefügt und sollte ansprechend formuliert sein. Es ist möglich, eine stark gekürzte Version des Anschreibens zu verwenden (Staufenbiel o.J.c). Ein bereits bestehender Kontakt zu einem Ansprechpartner kann für die Einleitung des E-Mail-Textes genutzt werden.
- Die Betreffzeile im E-Mail-Kopf beschränkt sich auf den wesentlichen Inhalt deiner E-Mail: deine Bewerbung. Empfehlenswert sind Formulierungen, die kurz und bündig deinen Bewerbungstitel und eventuell die Stellenanzeige benennen (vgl. Staufenbiel o.J.c).

- Bei der Wahl deiner E-Mail-Adresse ist auf Seriosität und Professionalität zu achten. Empfehlenswert sind Kombinationen aus Vor- und Nachnamen. (vgl. Hagmann/Hagmann 2009, S. 47; Staufenbiel o.J.c)
- Die Angabe deiner Kontaktdaten in der betreffenden E-Mail darf in keinem Fall fehlen (vgl. Staufenbiel o.J.c).

Tipp
Überprüfe auch bei der Erstellung deiner E-Mail-Bewerbung sorgfältig Orthographie und Grammatik.

5.5 Bewerben auf Englisch

Durch die zunehmende Globalisierung ist schon heute in vielen international tätigen Unternehmen Englisch die Arbeitssprache, viele Konzerne akzeptieren oder erwarten sogar auch innerhalb Deutschlands englische Bewerbungen. Wer sich für eine berufliche Zukunft im fremdsprachigen Ausland interessiert, muss sich häufig ebenfalls auf Englisch bewerben.

„Im Zuge der Globalisierung und Internationalisierung steigt die Nachfrage nach englischen Bewerbungen auch innerhalb Deutschlands. Für internationale Firmen ist die englische Bewerbung längst schon selbstverständlich. Auch gibt es immer mehr Menschen, die ihr berufliches Glück im Ausland suchen und sich deshalb auf Englisch bewerben müssen“ (Bock/Hofert 2009, S. 6).

5.5.1 Ansprache und Kontakt

Ein konkreter Ansprechpartner ist für eine Bewerbung im englischsprachigen Ausland ebenso wichtig wie in Deutschland (vgl. Förster 2008, S. 9). Die Kontaktdaten sind der Stellenanzeige zu entnehmen, auf der Homepage des Unternehmens einzusehen oder in einem Telefonat zu erfragen. Letzterer Punkt bietet den Vorteil einer persönlichen Kontaktaufnahme und die Möglichkeit, offene Fragen zu klären.

5.5.2 Bewerbungsunterlagen

Die Zusammenstellung der Unterlagen für Bewerbungen im Ausland unterscheidet sich teilweise von deutschen Richtlinien. Natürlich gibt es auch Differenzen zwischen den englischsprachigen Ländern, darunter nicht zuletzt in der Rechtschreibung. Diese sollte – wie in den deutschen Unterlagen auch – absolut einwandfrei und natürlich auf das Zielland abgepasst sein.

Lebenslauf – Curriculum Vitae (BE)/Résumé (AE)[16]

Die Länge des Lebenslaufes variiert von Land zu Land zwischen ein bis zwei Seiten. Der Lebenslauf ist gegenchronologisch aufgebaut und übersichtlich gestaltet. Der Aufbau folgt keinem schematischen Muster, umfasst aber im Wesentlichen folgende Punkte, die je nach Bewerbung variieren können.

Abbildung 7: Englische Bewerbung

Formalia	Der Lebenslauf sollte immer auch deine Kontaktdaten enthalten. Dazu sollten natürlich auch die entsprechenden Ländervorwahlen bei den Telefonangaben nicht fehlen. Handelt es sich um einen Lebenslauf für die USA, so entfällt die Überschrift „Résumé“, der britische Lebenslauf wird dagegen mit „Curriculum Vitae“ betitelt (Schürmann/Mullins 2010, S. 104).
Career Objective/Job Objective	In der optionalen Rubrik Career Objective oder Job Objective kannst du angeben, welches Karriereziel du anstrebst. Dies ist besonders sinnvoll, wenn du die Branche wechseln möchtest oder dich bei einer Arbeitsvermittlungsagentur bewirbst. (vgl. Schürmann/Mullins 2011, S. 108)

[16] Die Abkürzungen BE/AE stehen für British English/American English.

Personal Profile/ Summary	Personal Profile (insb. BE) oder Summary ist ein kompakter Überblick über die Kenntnisse und Fähigkeiten des Bewerbers, die für die ausgeschriebene Stelle relevant sind. Ein Personal Profile oder Summary umfasst ca. fünf bis sieben Stichpunkte. (vgl. Bock/Hofert 2009, S. 39)
Personal Details	Die Personal Details enthalten die Kontaktdaten des Bewerbers. Auf Lichtbild und Angaben wie Familienstand, Religionszugehörigkeit, Geburtsort und Beruf der Eltern ist unbedingt zu verzichten. Die Angabe des Geburtsdatums ist in amerikanischen Bewerbungen ebenfalls untersagt, in Großbritannien optional (vgl. Bock/Hofert 2009, S. 40; Förster 2008, S. 16; Schürmann/Mullins 2010, S. 107).
Education & Qualifications	Eine detaillierte Aufschlüsselung und die Platzierung der akademischen Ausbildung vor dem Punkt Work Experience ist dann empfehlenswert, wenn die Berufserfahrung weniger als fünf Jahre beträgt (vgl. Förster 2008, S. 14).
Work Experience	Die Tätigkeitsbeschreibungen sind im englischsprachigen Ausland häufig noch ausführlicher als in der deutschsprachigen Bewerbung und beinhalten die Verantwortungsbereiche und Leistungen des Bewerbers (vgl. Bock/Hofert 2009, S. 36).
Skills – Languages, IT Skills	Bei der Angabe der Sprach- und Computerkenntnisse ist es wichtig, die Kompetenzstufen anzugeben.

Awards, Memberships & Voluntary Work	Auszeichnungen und Engagement haben einen hohen Stellenwert im englischen Sprachraum – insbesondere in den USA, da sie ein Bild der Persönlichkeit des Bewerbers vermitteln können. Empfehlenswert ist dabei, die Tätigkeiten und Leistungen kurz zu beschreiben. (vgl. www.career-contact.net 2011)
References	Unter dem Punkt References werden Personen aus Studium und Beruf aufgeführt, die positive Empfehlungen für den Bewerber ausstellen können. Du hast die Möglichkeit, entweder die Kontaktdaten der Referees zu nennen – Name, Position, E-Mail-Adresse und Telefonnummer – oder den Vermerk ‚Available on request' aufzuführen. (vgl. Bock/Hofert 2009, S. 45ff.; Förster 2008, S. 16f.)

Quelle: Eigene Darstellung.

5.5.3 Anhang

Den Bewerbungen für das englischsprachige Ausland werden keine Zeugnisse angehängt; diesen Platz nehmen die Referenzen im Lebenslauf ein.

5.5.4 Sprache

Die Entscheidung für britisches oder amerikanisches Englisch liegt beim Bewerber selbst, richtet sich aber natürlich auch nach dem Land, in dem er sich bewirbt. Die gewählte Sprachvariante sollte konsequent und stringent beibehalten werden. Wichtiger noch als gute Kenntnisse der Fremdsprache ist die fehlerfreie Formulierung der Bewerbung. In jedem Fall sollten Orthographie und Grammatik sorgfältig geprüft werden (vgl. Förster 2008, S. 9).

5.5.5 Nachschlagewerke und Internetseiten

Im Folgenden findest du eine Auswahl hilfreicher Portale und Nachschlagewerke, die weiterführende Informationen zu Bewerbungen im Ausland bereitstellen.

Allgemeine Informationen zu Bewerbungen auf Englisch:

- Bock, N., Hofert, S. (2009) 30 Minuten Bewerben auf Englisch. Offenbach: GABAL-Verlag GmbH.
- Förster, L. (2008) Die besten Bewerbungsmuster Englisch. 3. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe Verlag.
- Mullins, S., Schürmann, K. (2008) Die perfekte Bewerbungsmappe auf Englisch: Anschreiben, Lebenslauf und Bewerbungsformular – länderspezifische Tipps. 2. Auflage, Freising: Stark Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- www.prospects.ac.uk – Die Internetseite von Graduates Prospects informiert u.a. über die Themen Bewerbung, Jobs und Praktika sowie postgraduale Studien im internationalen Ausland.
- www.staufenbiel.de – Das Job- und Karriereportal Staufenbiel.de, ein Angebot des Staufenbiel Instituts, bietet Informationen u.a. zu Bewerbung auf Englisch und Deutsch, Karriere und Gehalt.

Länderspezifische Informationen zu Bewerbungen im Ausland:

- Europäische Kommission (2009) „Sie hören dann von uns …“ Was Sie wissen sollten, wenn Sie sich um eine Stelle in einem anderen EWR-Land bewerben. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Die Internetseite der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit informiert u.a. über das Arbeiten im Ausland und die Arbeitsmärkte der Europäischen Union.

Empfehlenswert ist ein Blick auf die Interseiten der Career Services der Universitäten im internationalen Ausland. In den meisten Fällen finden sich hilfreiche Tipps rund um das Thema Bewerben auf Englisch.

Quellen

Absolventa (2011a) Erfolgreiche Anschreiben: Tipps zu Inhalt und Gestaltung,
URL: http://www.absolventa.de/karriereguide/klassische-bewerbung/anschreiben (03.12.2014).

Absolventa (2011b) Die "Dritte Seite" in der Bewerbung,
URL: http://www.absolventa.de/karriereguide/optionale-bewerbungsunterlagen/dritte-seite (03.12.2014).

Bock, N., Hofert, S. (2009) 30 Minuten Bewerben auf Englisch. Offenbach: GABAL-Verlag.

career-contact.net (2011) Bewerben in den USA,
URL: http://www.career-contact.net/laenderinfos/usa/bewerben-usa.html (03.12.2014).

Förster, L. (2008) Die besten Bewerbungsmuster Englisch. 3. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Hagmann, C., Hagmann, J. (2009) Die besten Bewerbungsmuster Bachelor/Master. 2. Auflage. Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Hesse, J., Schrader, H. C. (2008) Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag.

Karriereführer (2011) Bewerbung: Überzeugen auf den zweiten Blick: die Anlagen,
URL: http://www.karrierefuehrer.de/bewerbung/ueberzeugen-auf-den-zweiten-blick-die-anlagen.html (03.12.2014).

Müller-Thurau, C. P. (2008) Die besten Bewerbungstipps und -tricks. Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Püttjer, C., Schnierda, U. (2011) Das große Bewerbungshandbuch. 7., aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Staufenbiel (o.J.a) Bewerbung: Dritte Seite,
URL: http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/bewerbung-dritte-seite.html (03.12.2014).

Staufenbiel (o.J.b) Bewerbung: Initiativbewerbung,
URL: http://www.Staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/initiativbewerbung.html (03.12.2014).

Staufenbiel (o.J.c) Online Bewerbung: Bewerben per E-Mail,
URL: http://www.Staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/online-bewerbung/bewerben-per-e-mail.html (03.12.2014).

6 Das Bewerbungsgespräch

(Autor: Katarina Weiß)

Der folgende Leitfaden hilft dir, dich auf Bewerbungsgespräche und häufig gestellte Fragen vorzubereiten. Du erfährst, warum es wichtig ist, sich intensiv vorzubereiten, Informationen über die Firma einzuholen und dein eigenes Profil für eine gelungene Selbstpräsentation herauszuarbeiten.

6.1 Ziel des Bewerbungsgesprächs

Das Führen von Bewerbungs- oder Vorstellungsgesprächen zählt immer noch zu den beliebtesten und verbreitetsten Vorgehensweisen von Unternehmen im Rahmen der Personalauswahl. Ihr Ziel ist, den potentiellen neuen Mitarbeiter kennenzulernen, die Daten aus den Bewerbungsunterlagen zu prüfen und sich einen persönlichen Eindruck zu verschaffen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 6).

Aber nicht nur das Unternehmen verfolgt mit dem Vorstellungsgespräch Ziele, sondern auch der Bewerber. Schließlich möchte auch er den zukünftigen Arbeitgeber und das Arbeitsumfeld kennenlernen.

6.2 Vorbereitung auf das Gespräch

Mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sollte es dein Ziel sein, dich im bevorstehenden Gespräch positiv von möglichen Mitbewerbern abzuheben, um dir so einen entscheidenden Vorteil zu verschaffen. Eine gute Vorbereitung ist das A und O (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 6). Sie hilft dir bei deiner Selbstpräsentation und erspart unliebsame Überraschungen im Vorstellungsgespräch. Nutze daher die Chance und sammle Informationen zur ausgeschriebenen Stelle, Arbeitszeiten, Wieterbildungsmöglichkeiten oder zur Unternehmenskultur. Natürlich verläuft jedes Bewerbungsgespräch anders und lässt sich nicht bis in alle Einzelheiten planen. Jedoch kannst du deinen Anteil des Gesprächs vorher trainieren.

Bevor du mit der Erarbeitung deiner Selbstpräsentation beginnst, solltest du überlegen, welche Anforderungen die zu besetzende Stelle an den

Bewerber stellt: Welche fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten werden verlangt und wie kannst du diese in deine Selbstpräsentation einbauen?

Nutze für die Erstellung deiner Selbstpräsentation z.B. folgendes Schema (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 40f.):

1. Stelle deine ersten Berufserfahrungen aus Praktika, Projekt- bzw. Studienarbeiten oder deiner Abschlussarbeit dar.
2. Betone diejenigen Tätigkeiten, die für die Einstiegsposition relevant sind.
3. Erläutere die Vertiefungsrichtung deines Studiums und erkläre, welche zusätzlichen Qualifikationen du mitbringst.

Verzichte bei deiner Selbstpräsentation auf inhaltsleere Angaben wie „Ich habe ein Praktikum absolviert und erste berufliche Erfahrungen gesammelt“, sondern ersetze sie durch konkrete Aussagen wie „Ich habe bereits erste Aufgaben im Personalwesen wahrgenommen. Für das Bewerbermanagement habe ich Ausschreibungen, Anforderungsprofile und Statistiken erstellt“ (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 60).

Hast du deine Selbstpräsentation erarbeitet, sprich sie laut vor, so als säße dein Gesprächspartner dir gegenüber. Du wirst merken, dass du nach und nach sicherer wirst. Du kannst die Gesprächssituation auch mit einem Freund oder einer Freundin üben. Die Gesprächsaufzeichnung mit Hilfe einer Videokamera kann dir zusätzlich helfen, deine Selbstpräsentation zu analysieren und anschließend unter folgenden Gesichtspunkten auszuwerten (vgl. Blath 2005, S. 23ff.):

Abbildung 8: Kriterien zur Analyse der Selbstpräsentation

Stimme & Sprechen	Körperhaltung & Körpersprache
• Wie ist meine Stimmlage? • Spreche ich in angemessenem Tempo? • Artikuliere ich deutlich? • Spreche ich mit angemessener Lautstärke?	• Sitze ich gerade und aufrecht? • Wirke ich entspannt und selbstsicher? • Halte ich Blickkontakt? • Was machen meine Hände?

Quelle: Eigene Darstellung.

Mit deiner erarbeiteten Selbstpräsentation schaffst du dir eine Grundlage für die Darstellung deines persönlichen Profils. Darüber hinaus bietet sie eine gute Basis für einen souveränen Auftritt im Bewerbungsgespräch.

Fachliche Kompetenz und persönliche Fähigkeiten

Mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch möchte sich das Unternehmen von deinen fachlichen Kenntnissen sowie persönlichen Fähigkeiten überzeugen. Bei der fachlichen Kompetenz geht es um dein Wissen in Bereichen, die für dein zukünftiges Tätigkeitsfeld im Unternehmen wichtig sind. Dazu gehören deine Studienrichtung mit entsprechenden Schwerpunkten, deine Berufserfahrung und bisherige Praktika, Sprach- und Computerkenntnisse (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 27). Vor allem deine Praxiserfahrungen sind gefragt. Beschreibe diese so, dass sie einen inhaltlichen Bezug zur Einstiegsposition haben.

Für die meisten Unternehmen reicht Fachwissen allein allerdings nicht aus. Bereits bei der Suche nach vakanten Stellen ist dir sicher aufgefallen, dass bestimmte geforderte Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Flexibilität, Motivation, Kommunikationsfähigkeit oder analytisches Denken immer wieder auftauchen. Diese Kriterien beziehen sich auf die Persönlichkeit der Bewerber (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 29f.).

Püttjer und Schnierda haben die wichtigsten sieben persönlichen Fähigkeiten wie folgt zusammengefasst (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 30):

- Team- und Projektarbeit
- Selbständiges Arbeiten
- Belastungs- und Kritikfähigkeit
- Lernbereitschaft
- Analytisches Denken
- Leistungsbereitschaft
- Kundenorientierung

Wichtig ist, dass du deine persönlichen Fähigkeiten an konkreten Beispielen belegst. Vermeide allgemeine Floskeln wie „Ich bin hochmotoviert, kreativ und teamfähig“ sondern belege deine persönlichen Fähigkeiten durch praktische Erfahrungen und absolvierte Projekte. Ein Beispiel für den Beleg von Belastungsfähigkeit ist, dass du im Praktikum unter

starkem Termindruck gearbeitet hast. Die Analyse von Geschäftsprozessen im Rahmen einer Abschlussarbeit belegt deine Fähigkeit zum analytischen Denken (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 35). Überlege im Vorfeld des Gesprächs, in welchem Bereich deiner bisherigen Praktika, Nebentätigkeiten oder deines persönlichen Engagements die oben aufgeführten persönlichen Fähigkeiten gefragt waren.

Pünktlich und entspannt

Erhältst du eine schriftliche Einladung zum Vorstellungsgespräch, prüfe ob dir der Termin passt und plane ihn mit genügend Zeitpuffer ein. Bitte die Firma nur in dringendsten Fällen telefonisch um einen neuen Termin (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 15). Zum Vorstellungsgespräch solltest du eine Kopie deiner Bewerbung, die Stellenausschreibung sowie Unterlagen deiner Korrespondenz mit dem Unternehmen mitnehmen. Für wichtige Notizen und Informationen benötigst du auch Papier und Stift (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 75). Naht der Gesprächstermin solltest du deine Selbstpräsentation noch einmal durcharbeiten und auf das jeweilige Unternehmen abstimmen, falls du mehrere Einladungen erhalten hast. Durch mehrmaliges Üben gewinnst du Sicherheit für das Gespräch. „Wer seine Stärken kennt und weiß, wie er seine Fähigkeiten und Kenntnisse verdeutlichen kann, geht mit einer sicheren Ausstrahlung in das Bewerbungsgespräch“ (Püttjer/Schnierda 2010, S. 76).

Die richtige Kleidung

„Der erste Eindruck von einem Menschen ist meistens der entscheidende. Und er kommt vor allem über das Äußere zustande“ (Blath 2005, S. 19). Überlege bei der Auswahl deiner Kleidung, welcher Eindruck von dir im Vorstellungsgespräch erwartet wird. Personalverantwortliche sind unter anderem daran interessiert, ob der Bewerber in der Lage ist, die Firma auch gegenüber Kunden angemessen zu repräsentieren. Für dich heißt das Kleidung zu wählen, in der du das Unternehmen bei offiziellen Anlässen wie Messen, Kongressen oder Tagungen vertreten würdest. Zum Gespräch solltest du stets sauber und gepflegt erscheinen (vgl. Ollenik 2011).

Darauf sollten Frauen achten (vgl. Ollenik 2011):

- Verzichte auf zu weibliche Reize. Dezente Bluse und dezenter

Ausschnitt entsprechen dem Anlass. Vermeide knallige Farben. Pastelltöne sind geeignet.
- Mit Kostüm, Hosenanzug oder einer entsprechenden Kombination bist du in der Regel gut angezogen. Minirock ist tabu!
- Trage nicht zu hohe Absätze oder Stiefel.
- Wähle Make-up, Parfum und Schmuck dezent aus.

Das sollten Männer beachten (vgl. Ollenik 2011):

- Mit Kombination oder Anzug liegst du meist richtig.
- Vermeide knallige Farben. Gedeckte Farben, zum Beispiel grau oder anthrazit, sind besonders geeignet.
- Achte auf gebügelte Kleidung!
- Deine Krawatte darf farbig sein, wilde Muster oder Comics sind aber tabu.
- Rasiere dich frisch – oder achte auf einen sehr gut gepflegten Bart.

6.3 Der Verlauf des Gesprächs

Im Vorstellungsgespräch erwartet dich in der Regel eine ruhige und sachliche Atmosphäre. Das Gespräch verläuft dabei in verschiedenen Phasen (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 77):

1. Begrüßung
2. Kurze Selbstpräsentation des Unternehmens
3. Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes aus Unternehmenssicht
4. Kurze Vorstellung des Bewerbers (Selbstpräsentation)
5. Vertiefende Fragen zur Überprüfung der fachlichen Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers
6. Fragen des Bewerbers an das Unternehmen
7. Informationen zu Rahmendaten des Beschäftigungsverhältnis
8. Abschluss des Gesprächs

Die erste Meinungsbildung erfolgt häufig in den ersten fünf Minuten getreu dem Motto „Der erste Eindruck zählt“. Hier ist deine Chance:

- Sei pünktlich.
- Begegne allen Mitarbeitern des Unternehmens freundlich – du weißt nie, wer dir im folgenden Gespräch gegenüber sitzt.
- Stell dich klar und verständlich mit Vor- und Nachnamen vor.
- Begegne deinem Gesprächspartner offen und freundlich.

- Falls du nicht mit einem Handschlag begrüßt wirst, dränge nicht darauf.
- Erwidere einen festen Händedruck, aber nicht zu fest.
- Erfrage den Namen deines Gesprächspartners, insofern du ihn nicht deutlich verstanden hast. Sprich im weiterführenden Gespräch dein Gegenüber gelegentlich mit dem Namen an – da dies jeder Mensch gern hört, bringt es Sympathiepunkte ein (vgl. Blath 2005, S. 28).

Personalverantwortliche[17] versuchen den Gesprächseinstieg nach der offiziellen Begrüßung ein wenig zu lockern, indem sie fragen, ob du den Weg schnell gefunden oder bereits erste Eindrücke der Umgebung gewonnen hast. Dieser Smalltalk soll dir deine eventuelle Anfangsunsicherheit nehmen (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 77). Danach stellt der Personalverantwortliche das Unternehmen vor, du bekommst also einen Überblick über die Produkte und Dienstleistungen. Diese sollten dir nicht völlig fremd sein, schließlich hast du dich in Vorbereitung auf das Gespräch über das Unternehmen ausführlich informiert (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 77).

Nach Darstellung des Unternehmens bist du an der Reihe. Du hast nun die Möglichkeit, dich und dein Wissen erfolgreich zu präsentieren. Wirke dabei vor allem authentisch. Personalverantwortliche merken sehr schnell, ob der Bewerber unvorbereitet ist, Mängel im Lebenslauf schönen will oder ob seine fachlichen Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten echt sind. (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 77)

Am Ende deiner Selbstpräsentation werden deine Gesprächspartner beginnen, Fragen zu stellen[18]. Angesprochene Aspekte sollen damit vertieft und weiterführend geklärt werden. „Der Ablauf dieser Phase richtet sich nach der vom Unternehmen bevorzugten Gesprächsstrategie. Von einer strukturierten Befragung bis zu einem offenen Gespräch ist in dieser

[17] In den meisten Vorstellungsgesprächen sind mehrere Gesprächspartner anwesend. Versuche mit allen Anwesenden abwechselnden Blickkontakt zu halten (vgl. Zuchowski 2009).

[18] Im Anhang findest du eine Zusammenstellung von Fragen, die in Vorstellungsgesprächen gestellt werden.

Phase alles möglich“ (Lorenz und Rohschneider 2010, S. 60). Den Personalverantwortlichen interessiert vor allem deine Arbeitseinstellung, die Gründe für deine Bewerbung und welche Erwartungen du an das Praktikum bzw. den neuen Job hast. Auch mit Fragen zu Familienstand, Hobbys oder Mitgliedschaften musst du rechnen. „Bei Personalverantwortlichen herrscht die Meinung vor, dass Mitarbeiter, die über ein stabiles soziales Umfeld verfügen, dauerhaft bessere Leistungen bringen“ (Püttjer/Schnierda 2010, S. 130). Dazu gehören Partner/Partnerin, Freundeskreis aber auch Sportvereine oder ehrenamtliches Engagement.

Es ist davon abzuraten, durch Freizeitaktivitäten die persönlichen Fähigkeiten zu belegen. Der Personalverantwortliche könnte dir unterstellen, dass du zu viel Kraft und Zeit in deine Freizeit steckst und diese Energie in deinem Berufsleben fehlt. Vorsicht geboten ist auch bei der Erwähnung von Hobbys mit hohem Risiko. Kein Arbeitgeber möchte dir deinen Krankenhausaufenthalt bezahlen. Das heißt jedoch nicht, dass du auf die Präsentation verzichten musst. Gib dich vielmehr neben deiner fachlichen Kompetenz als wissbegierig und vielseitig interessiert (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 130). Ehrenamtliches Engagement in deiner Freizeit verdeutlicht, dass du bereit bist, Verantwortung zu übernehmen und Projekte mitgestaltest.

Wie anfangs erwähnt dient das Vorstellungsgespräch nicht nur dem Unternehmen dazu, den potentiell neuen Mitarbeiter kennenzulernen, sondern auch umgekehrt. Darum hast du in der nächsten Phase des Vorstellungsgesprächs die Möglichkeit, Fragen an die Unternehmensvertreter zu richten. Nutze diese Gelegenheit, denn deine Fragen sind für den positiven Verlauf des Gesprächs ebenfalls wichtig. Durch Fragen erhältst du zum einen relevante Insiderinformationen, zum anderen signalisierst du echtes Interesse am Unternehmen und der zu besetzenden Stelle. Beschränke dich jedoch nur auf Fragen, die für die Ausübung deiner beruflichen Tätigkeit wirklich von Interesse sind.

Tipp

Schreibe dir wichtige Fragen auf und nimm sie mit zum Bewerbungsgespräch. Mögliche Fragen an das Unternehmen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 21f.):

- Wie gestaltet sich die Einarbeitungszeit in Ihrem Unternehmen?
- Habe ich während dieser Phase einen festen Ansprechpartner?
- Welche Erwartungen haben Sie an neue Mitarbeiter bzw. Praktikanten?
- Wer wird mein direkter Vorgesetzter, welche Funktion hat er oder sie im Unternehmen?
- Wie viele Kollegen gibt es in diesem Bereich?
- Wie ist die zu besetzende Position im Unternehmen eingegliedert?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen?
- Gibt es Firmenleitsätze?
- Welcher Führungsstil wird in Ihrem Haus praktiziert?
- Wie ist die Arbeitszeit geregelt (Kernzeit/Gleitzeit)?
- Wie hoch ist das Gehalt? Gibt es außertarifliche Leistungen? Gibt es leistungsbezogene Zulagen/Prämien?

Frage auch an, ob die Möglichkeit besteht, nach dem Gespräch deinen zukünftigen Arbeitsplatz oder bestimmte Teile des Unternehmens zu sehen.

Ineinander übergehend werden am Ende des Vorstellungsgesprächs häufig Aspekte wie Vertragsverhandlungen, Einstellungstermin, Gehaltsfragen[19] etc. besprochen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 64). In der letzten Phase des Gesprächs sollte das weitere Vorgehen abgestimmt werden und wann du mit weiteren Informationen bzw. einer Entscheidung rechnen kannst.

[19] Nähere Informationen zu Gehaltsvorstellungen findest du im Artikel „Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger“, einsehbar online unter „Unsere Publikationen“ auf der Seite www.tu-chemnitz.de/career-service/infothek/.

6.4 Nachbereitung des Gesprächs

Betrachte Bewerbungsgespräche auch bei negativem Ausgang nie als verlorene Zeit, sondern als praktische Erfahrung. Mit jedem Gespräch wirst du sicherer. Die Gesprächsnachbereitung dient einerseits zur Vorbereitung auf Gespräche bei anderen Unternehmen, andererseits auf weitere Gespräche im gleichen Unternehmen. Gleichzeitig ist eine intensive Nachbereitung für deine Entscheidungsfindung von großer Bedeutung (vgl. Blath 2005, S. 88).

Du solltest dich daher möglichst noch am gleichen Abend in Ruhe zu Hause mit dem geführten Gespräch auseinandersetzen. Nur so kannst du deine Eindrücke mit deinen Erwartungen vor dem Gespräch vergleichen und das Gespräch detailliert Revue passieren lassen.

Folgende Fragen helfen dir, bei der Nachbereitung ein klares Bild über das Gespräch zu bekommen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 98f.; Püttjer/Schnierda 2010, S. 199):

- Welchen Gesamteindruck habe ich vom Gespräch? Habe ich mich wohl gefühlt oder gab es Momente, in denen ich zwischendurch am liebsten gegangen wäre?
- Waren mir meine Gesprächspartner sympathisch? – Und ich ihnen?
- Hat meine Nervosität im Laufe des Gesprächs abgenommen oder war ich während des gesamten Gesprächs angespannt?
- Was hat nicht so gut geklappt? Was ist schief gegangen?
- Gab es kritische Situationen und Fragen? Welche Fragen konnte ich nicht so gut beantworten?
- Auf welche Aspekte werde ich mich für das nächste Gespräch besonders vorbereiten?
- Möchte ich die Stelle immer noch haben?
- Was spricht dafür, was dagegen?
- Kann ich mir vorstellen, dort täglich zu arbeiten?

In den meisten Vorstellungsgesprächen wirst du einen Termin genannt bekommen, wann du mit einer Entscheidung des Unternehmens rechnen kannst. Auch wenn du die Stelle unbedingt haben möchtest und die Entscheidung drängt, warte den dir genannten Termin ab. Drängeln macht

keinen guten Eindruck. Solltest du bis zum vereinbarten Entscheidungstermin nichts gehört haben, kannst du freundlich per Telefon nachhaken.

Beschränke dich beim Nachfragen auf rein formale Fragen zum weiteren Verlauf (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 200). Prinzipiell dauert die Entscheidungsfindung bei größeren Unternehmen länger. Hier vergehen auch mal drei bis sechs Wochen, bis eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Kleine und mittlere Unternehmen haben kürzere Entscheidungswege, in der Regel erhält man bei ihnen in ein bis zwei Wochen eine Zu- bzw. Absage (vgl. Püttjer/Schnierda 2010, S. 200).

6.5 Umgang mit Absagen

Solltest du trotz intensiver Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs eine Absage bekommen, dann zweifle nicht an deinen fachlichen Fähigkeiten. Schließlich hast du es geschafft, unter vielen anderen Mitbewerbern eine Einladung zum Gespräch zu erhalten. „Es kann immer einen Mitbewerber geben, der noch besser auf die ausgeschriebene Stelle passt. Und nicht zuletzt gehört im Auswahlverfahren auch immer ein bisschen Glück dazu“ (Absolventa 2010). Jedes Bewerbungsgespräch, wenn auch erfolglos, ist eine wichtige Erfahrung. Es kann dir helfen, wenn du nach den Gründen für die Absage fragst und eventuell negative Punkte in einem nächsten Bewerbungsgespräch verbesserst.

„Manchmal kann es übrigens auch passieren, dass der Wunschkandidat des Unternehmens aus irgendwelchen Gründen abspringt oder sich doch als ungeeignet erweist. Dann bekommst Du vielleicht eine zweite Chance und kannst nachrücken“ (Absolventa 2010).

Quellen

Absolventa (2010) Ruhe bewahren nach dem Vorstellungsgespräch, URL: http://www.absolventa.de/karriereguide/vorstellungsgespraech/nachvorstellungsgespraech (05.09.2014).

Blath, M. (2005) Das Bewerbungsgespräch. Fit für den Job, 1. Auflage, Hallbergmoos: Stark Verlagsgesellschaft mbh & Co. KG.
Lorenz, M., Rohschneider, U. (2010) Vorstellungsgespräche, 5. Auflage, Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Ollenik, J. (2011) R&V Ratgeber Ausgeber und Berufseinstieg, URL: http://www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/ausbildung_berufseinstieg/bewerbung/2_kleidung_fuer_vorstellungsgespraech.jsp (05.09.2014).

Püttjer, C., Schnierda, U. (2010) Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen, 9., erweiterte Auflage, Frankfurt a.M.: Campus Verlag GmbH.

7 Die ersten 100 Tage

(Autor: Andrea Büschel)

Es ist soweit: Die lange Suche nach dem perfekten Einstieg in das Berufsleben ist vorbei, du hast deinen ersten Arbeitsvertrag unterschrieben. Du willst endlich aktiv werden und der Welt beweisen, was du kannst. Doch dann ist da die Probezeit. Die Zeitspanne, in der du auf Herz und Nieren geprüft wirst und im Zweifelsfall das Unternehmen ganz schnell wieder verlassen musst. Für manche ein Horrorszenario, für andere die Gelegenheit, das zu tun, wofür die Probezeit gedacht ist: zu schauen, ob man sich für das richtige Unternehmen entschieden hat. Denn die Probezeit hat sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer den Zweck, einander zu erproben (vgl. JuraForum 2013). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Fähigkeiten und Kompetenzen, die ihm in der Bewerbung und im Vorstellungsgespräch angepriesen wurden, in Aktion sehen kann. Gleichzeitig kann aber auch der neue Arbeitnehmer überprüfen, ob Arbeitsplatz und -bedingungen dem entsprechen, was ihm in den Gesprächen versprochen wurde. Beide Parteien nutzen also die Probezeit, um herauszufinden, ob sie die richtige Wahl getroffen haben.

Da geschätzt ca. 10 bis 15 Prozent der Verträge mit Ende der Probezeit gelöst werden (vgl. Hesse/Schrader Prüfstand), gilt es von Anfang an, die richtigen Weichen zum Erfolg zu stellen. Um die Probezeit und damit den Start ins Arbeitsleben optimal zu meistern, bedarf es einiger Vorbereitung, bei der man sich nicht nur mit dem Unternehmen und der künftigen Aufgabe an sich, sondern auch mit dem eigenen Ich beschäftigen sollte.

7.1 Inhaltliche Vorbereitung

Obwohl man sich vor Bewerbung und Vorstellungsgespräch schon über das Unternehmen informiert hat, ist eine zusätzliche Vorbereitung vor Arbeitsantritt ebenso wichtig. Zur reibungslosen Einarbeitungszeit kann man selbst viel beisteuern: Informationsquellen finden sich heutzutage viele. Webseiten und Firmenpräsentationen bieten zu vielen Themen wie „Unternehmensorganisation“, „Vision“ und „Mission“ Informationen. Auf Blogs oder in Erfahrungsberichten wird man, trotz ihrer sehr persönlichen

Färbung, häufig bezüglich der Arbeitsatmosphäre und der Unternehmenskultur fündig. Schon im Vorstellungsgespräch oder wenn man ein Assessment Center durchläuft, kann man die Gelegenheit ergreifen und sich z.B. hinsichtlich Arbeitsplatz und -ausstattung sowie Kleiderordnung und Unternehmenssprache (z.B. Englisch) informieren. Herrscht beispielsweise Unklarheit bezüglich der Anfahrt, dürfen auch gerne vorab per Telefon Fragen gestellt werden oder man kann künftige Kollegen ansprechen, die man schon kennt. Informiere dich gründlich mit allen dir zur Verfügung stehenden Quellen, sei aber offen dafür, dass sich der tatsächliche Arbeitsalltag dennoch von dem so konstruierten Bild unterscheiden kann.

Hat man viele Informationen über das Unternehmen in Erfahrung gebracht, erscheint man bei den neuen Kollegen als motiviert und informiert. Viele notwendige Fragen werden so überflüssig, man kann sich schnell auf andere ebenso wichtige Lernbereiche stürzen, die man sich nicht im Alleingang aneignen kann. Denn zu viele überflüssige Fragen im Arbeitsalltag können tendenziell die Gefahr bergen, von Kollegen als störend empfunden zu werden, da sie immer wieder aus ihren Überlegungen und Tätigkeiten gerissen werden. (vgl. Hesse/Schrader Einstiegshilfen)

Lass dich trotz all der notwendigen Vorbereitungen und -überlegungen aber nicht verrückt machen. Manche Unklarheiten kommen erst auf, wenn man schon mitten in der Probezeit steckt, und können dann auch noch angegangen werden. Nachdem du die vorhandenen Informationsquellen genutzt hast, solltest du den Arbeitsantritt ruhig auf dich zukommen lassen.

7.2 Kleidung

Dass es für den ersten Eindruck keine zweite Chance gibt, ist allgemeinhin bekannt – es gibt schlicht keinen zweiten ‚ersten Eindruck'. Neben der richtigen ‚Chemie' und einem festen Händedruck (vgl. Hesse/-Schrader Erster Eindruck) kann sich vor allem die sorgfältig ausgesuchte Kleidung erheblich darauf auswirken, wie man im Kollegenkreis künftig wahrgenommen wird. Deshalb empfiehlt es sich zum einen, das Outfit auf die eigene berufliche Situation anzupassen (vgl. Absolventa), das heißt auf die Branche sowie die eigene Position und das Aufgabengebiet. So sollte das Outfit bei Kundenkontakt professionell wirken, bei einem reinen

Bürojob, wo der einzige Kontakt nach außen durch E-Mail und Telefon geschieht, darf es oft legerer sein. Zum anderen schadet es durchaus nicht, seinen Kleidungsstil darauf abzustimmen, was eine Hierarchieebene höher getragen wird (vgl. ebd.) – mitunter kann man die Empfehlung lesen, sich entsprechend der Position zu kleiden, die man innehaben möchte (vgl. Sekretaria 2009). Hier besteht dann allerdings ebenfalls das Risiko, overdressed zu sein.

Die gewählte Kleidung trägt erheblich zum eigenen Selbstbewusstsein und Auftreten bei (vgl. Stepstone o.J.) und kann sich entsprechend auch positiv auf den weiteren Karriereverlauf auswirken, denn „Menschen in klassischer Kleidung [in Grau, Blau, Braun und Schwarz] wirken nachweislich kompetenter und sicherer“ (Sekretaria 2009). Wer sich also frühzeitig auf den Weg des Erfolgs begeben möchte, fängt am besten schon bei der Wahl des Outfits an und achtet auf ein gepflegtes Äußeres: eine sauber geschnittene Frisur, sauber manikürte Hände, dezentes Deodorant und gegebenenfalls Make-up (vgl. Hesse/Schrader Erster Eindruck). Wer sich unsicher ist, kann sich an der Zwei-Drittel-ein-Drittel-Regel orientieren. Sie besagt, dass bei einer in drei gleiche Teile unterteilten Bekleidungsfläche zwei Drittel einen mittleren, nicht zu intensiven Farbton haben sollten (z.B. Grau, Blau, Braun) und ein Drittel für einen Farbakzent genutzt werden darf. So haben z.B. Anzug und Kostüm denselben Ton, während Hemd bzw. Bluse sich farblich vom Rest abheben (vgl. Süddeutsche 2013b).

7.3 Erwartungen

Was erwartet man sich von der neuen Anstellung? Erfahrungen sammeln? Geld verdienen? Sich mit den Kollegen gut verstehen? Den Chef überzeugen? Vernünftige Arbeitszeiten und eine angemessene Entlohnung? Eine durchdachte Einarbeitung und die Unterstützung durch die Kollegen? Auf jeden Fall doch aber eine Tätigkeit und ein Umfeld, die mit dem eigenen Selbstbild korrespondieren.

Manches davon wird für Kollegen und Vorgesetzte eher zweitrangig sein. Die Kollegen erwarten in erster Linie eine Arbeitsentlastung, nicht zu viele überflüssige, weil selbsterklärende, Fragen und dass die vorherrschende

Bürokultur und die informelle Hackordnung akzeptiert werden. Der entsprechende Respekt durch den Neuen sollte dabei auch nicht zu kurz kommen. Der Chef hingegen erwartet vermutlich eine kurze Einarbeitungszeit und hohes Engagement bei gleichzeitiger hoher Effizienz. An den Ergebnissen des Neuen möchte der Chef den wirtschaftlichen Nutzen erkennen können[20]. Da dies eine verallgemeinerte Annahme ist, empfiehlt es sich, die Erwartungen, die er hat, konkret mit dem Vorgesetzten abzuklären. Diese können sich mit der Zeit auch verändern, so z.B. mögen die Erwartungen in der ersten Woche andere sein, als im ersten Monat.

Die Ansprüche des Chefs an den Neuen sind natürlich die wichtigsten. Dennoch heißt es, die richtige Balance zwischen all den Erwartungen zu finden, die an einem zerren. Dazu gehört auch, sich darüber im Klaren zu sein, welchen man gerecht werden möchte. Das ist allerdings nur möglich, wenn man auch weiß, welche Ziele man im Beruf verfolgt.

7.4 Zielsetzung

Was für Ziele sind überhaupt gemeint? Wichtig ist doch im ersten Moment vor allem, sich im Unternehmen zu beweisen und die Probezeit erfolgreich zu meistern. Erfolg in der Probezeit nimmt aber für jeden eine andere Form an. Für den einen mag es bedeuten, sich möglichst reibungsfrei ins Team integriert zu haben. Die Erledigung der gestellten Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten und Kollegen steht für den anderen an erster Stelle. Der nächste hingegen möchte hoch hinaus und sich durch seinen Aufstiegswillen unentbehrlich machen. Entsprechend unterscheiden sich auch die Ziele eines jeden voneinander. Das ist normal und wird nur dann problematisch, wenn man sich seiner eigenen Ziele nicht bewusst ist. Bin ich ein Aufsteiger und möchte die Karriereleiter kontinuierlich nach oben klettern? Oder möchte ich lediglich meinen Job gut machen und ansonsten in Ruhe gelassen werden, da sich die Arbeit nicht zum Mittelpunkt meines Lebens entwickeln soll?

[20] Im Allgemeinen wollen Vorgesetzte folgende Bereiche bestätigt sehen: Fachkompetenz; die Fähigkeit, im Team zu arbeiten; Kommunikationsfähigkeit und die Bereitschaft zum Lernen. (vgl. Hesse/Schrader Erwartungen)

Für diejenigen, die sich ihrer generellen Motivationen noch nicht bewusst sind, bieten Püttjer und Schnierda Fragenkataloge an. Sie können dabei helfen, den richtigen Grundtenor zumindest bei der Aufklärung darüber zu finden, ob man ein sehr karrierebezogener Mensch ist oder nicht.

Eine Auswahl von Fragen, die bei positiver Beantwortung auf einen starken Fokus auf die Karriere hinweisen, findet sich hier: „Gefällt es mir, etwas zu bewegen? […] Stört es mich, tagtäglich die gleiche Arbeit zu machen? […] Leite ich gerne andere an? […] Kann ich andere für meine Visionen begeistern? […] Definiere ich mich über meinen Job“ (2011, S. 40f.)?

Wer diese Fragen mehrheitlich mit ‚ja‘ beantwortet hat, möchte vermutlich die Karriereleiter so schnell wie möglich erklimmen und sollte schon in der Probezeit damit beginnen, die richtigen Signale zu setzen (vgl. ebd., S. 41f.). Durch u.a. die Übernahme von Sonderaufgaben, die Beteiligung an Projekten und der Erarbeitung neuer Ideen zeigt man seine Motivation und seinen Ehrgeiz. Ein weiterer Vorteil ist, dass man so mit Kollegen in Berührung kommen kann, mit denen man sonst kaum Kontakt hätte. Networking-Talente nutzen diese Gelegenheiten dann, ihren Namen abteilungsübergreifend bekannt zu machen und für künftige Karrierechancen vormerken zu lassen. (vgl. ebd., S.41f.)

Ob das Privatleben eine größere Rolle als das Berufsleben einnehmen soll, kann man mit u.a. folgenden Fragen herausfinden: „Ist mir eine erfüllte Partnerschaft wichtiger als mein beruflicher Aufstieg? […] Nehme ich bei beruflichen Entscheidungen Rücksicht auf meinen Partner? […] Brauche ich viel Zeit für meine Hobbys? Ist mir regelmäßige aktive Entspannung wichtig, um mich vom Job zu erholen? […] Ist es mir egal, wenn andere mehr verdienen als ich“ (ebd., S. 44f.)?

Ist man sich nach Beantwortung dieser Fragen bewusst geworden, dass der Beruf neben Familie, Freunden und weiteren (z.B. ehrenamtlichen) Betätigungen nur einen kleinen Bereich des Lebens darstellen soll, sollte man frühzeitig anfangen, sich „nicht zu stark vereinnahmen zu lassen“ (ebd., S. 45). Das soll natürlich nicht bedeuten, dass man nur die halbe Kraft im Job gibt. Seine Leistung zu bringen sollte immer das A und O sein. Dennoch kann man mit ein bisschen Geschick die notwendigen

Grenzen ziehen. Dazu gehört u.a. zu lernen, auch einmal ‚nein' sagen zu können. Stapelt sich der Berg Dokumente schon auf dem Schreibtisch, kann man dem Kollegen freundlich erklären, wann wieder ein Zeitfenster für die Erledigung der neuen Aufgabe offen steht; ein gutes Zeitmanagement ist dabei natürlich unerlässlich (vgl. ebd., S. 45f.).

Um konsequent Entscheidungen im Berufsleben fällen zu können, sollte man sich einen konkreten Schlachtplan erstellen. Ziele können nach den SMART-Kritierien formuliert werden. Jeder Buchstabe steht hierbei für ein Kriterium, welches bei der Zielformulierung eine Rolle spielen sollte. So sollen Ziele **S**pezifisch (so konkret formuliert wie möglich), **M**essbar (anhand von klaren Entscheidungspunkten als erreicht oder nicht erreicht erkennbar), **A**ktionsorientiert (von mir selbst beeinflussbar), **R**ealistisch (also nicht utopisch hochgegriffen) und **T**erminiert (innerhalb eines konkret benannten Zeitrahmens schaffbar) sein (vgl. Gulder 2007, S. 157). Dabei sollte man seine Ziele gleichzeitig danach hinterfragen, warum sie so wichtig für den Einzelnen sind, d.h. welche Bedürfnisse werden durch die Erreichung eines bestimmten Ziels befriedigt? Diese Überlegungen helfen dabei, Ziele attraktiver erscheinen zu lassen, und wirken sich so positiv auf die eigene Einsatzbereitschaft aus, aktiv an den Zielen zu arbeiten (vgl. Mai 2010, 16. Februar). Weiterhin empfiehlt es sich, große Ziele in kleine Teilschritte aufzubrechen. Nur so lässt sich feststellen, was zu tun ist, um die Ziele zu erreichen.

7.5 Der erste Tag

Pünktlichkeit ist selbstverständlich – mag man meinen. Manch einem fällt Pünktlichkeit schwer, doch gerade zum ersten Arbeitstag sollte man darauf achten, zum richtigen Zeitpunkt im Unternehmen anzukommen. Wer viel zu zeitig kommt, überzeugt nicht gerade mit seinem Zeitmanagement, wer zu spät kommt erst recht. Weniges macht einen schlechteren ersten Eindruck. Deswegen empfiehlt es sich, die Strecke zum neuen Arbeitsplatz vorsorglich schon einmal abzufahren, um die Dauer realistisch einschätzen zu können. Man sollte sich einen Puffer von zusätzlichen 30 Minuten einrichten, um im Falle von Staus, Unfällen oder Umleitungen nicht doch zu spät zu kommen. Wichtig ist, die Durchwahl

des Sekretariats oder Vorgesetzten zu kennen, um kurz telefonisch Bescheid zu geben, wenn der Zeitplan doch einmal durcheinander gekommen ist. (vgl. Süddeutsche 2013c)

7.6 Die ersten 100 Tage

Nachdem man die neue Arbeit angetreten hat, kann grob zwischen drei aufeinanderfolgenden Phasen unterschieden werden, in denen die Einarbeitungszeit stattfindet: In der Phase des Erkundens liegt der Fokus ganz klar darauf, den Kollegenkreis kennenzulernen, den internen Regelkatalog (z.B. wessen Meinung oder Einverständnis man einholen muss, bevor man die nächsten Schritte einleitet) sowie die versteckten Prozesse zu beobachten und generell so viele Informationen wie möglich zu sammeln. Es gilt, die Anforderungen der einzelnen Personen kennenzulernen und nach Prioritäten zu sondieren. (vgl. Hesse/Schrader Prüfstand)

Dieses Wissen lässt sich anschließend in der Phase des Anpassens nutzen. Alle gesammelten Informationen dienen dazu, den gestellten Erwartungen besser gerecht zu werden und die eingenommene Rolle noch besser auszufüllen. Durch das nun vorhandene Hintergrundwissen über die Vorgesetzten, den Mitarbeiterkreis und die internen Prozesse gelingt es immer besser, selbstständiger zu arbeiten und Ergebnisse auf den Punkt zu bringen. (vgl. ebd.)

In der dritten Phase des „Integriert Seins“, die nach ca. drei Monaten erreicht sein sollte, wird der Neue nun mit seiner Anwesenheit und seiner Aufgabenerfüllung als selbstverständlich und – im Optimalfall – unentbehrlich angesehen (vgl. ebd.). Es empfiehlt sich, aktiv auf diesen Zustand hinzuarbeiten, denn bleibt man entbehrlich, besteht die Gefahr, dass der Vertrag zum Ende der Probezeit gelöst wird.

7.7 Rechtliches

Es besteht keine rechtliche Grundlage zur Probezeit, d.h. sie wird nicht in der Gesetzgebung vorgeschrieben. Bezüglich der Dauer der Probezeit haben sich aber Richtwerte entwickelt. Die Höchstdauer für anspruchsvolle Tätigkeiten liegt bei sechs Monaten (vgl. Arbeitsrecht 2009). Mit

einer längeren Probezeit muss man sich in der Regel nicht abfinden oder sie sollte gut begründet sein, da eine solch langfristige Erprobung der Fähigkeiten eines Arbeitnehmers bei den meisten Aufgaben nicht gerechtfertigt ist. Bei einfacheren Tätigkeiten kann man mit einer Dauer von drei Monaten rechnen.

Die Probezeit hat Auswirkungen auf die Kündigungsfrist. Nach § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis „während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, […] mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden“ (Bürgerliches Gesetzbuch 2013, S. 52). Ein besonderer Kündigungsgrund muss nicht genannt werden. Auf diese Weise kann noch bis zum letzten Tag der Probezeit gekündigt werden. Anschließend greift das Kündigungsschutzgesetz: Die Kündigungsfristen laut Vertrag gelten und vom Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur unter der Angabe von besonderen Kündigungsgründen beendet werden (vgl. Arbeitsrecht 2009). Auf das Sonderkündigungsschutzgesetz (z.B. zum Schutz werdender Mütter) hat die Probezeit keinerlei rechtliche Auswirkungen (vgl. ebd.).

Irrtümlich wird oft davon ausgegangen, dass man als Arbeitnehmer während der Probezeit kein Recht auf Urlaub hat. Dem ist allerdings nicht so, stellt Rechtsanwalt Jörg Schwaab fest. Zwar besteht der volle gesetzliche Urlaubsanspruch erst nach Ablauf der ersten sechs Monate, d.h. der volle Jahresurlaub kann vor Ablauf der Probezeit nicht auf einmal genommen werden. Jedoch kann schon während der Probezeit der anteilige Urlaub eingereicht werden, also 1/12 des Jahresurlaubs pro vollendetem Monat. Den Urlaub schon in der Probezeit zu verlangen, ist nicht empfehlenswert, da es kein gutes Bild auf den neuen Mitarbeiter wirft. Stehen allerdings wirklich dringende Termine an, kann man durchaus schon dann von seinem Recht Gebrauch machen. (vgl. Schwaab 2012) Nur in den Zeiten, in denen alle Hände benötigt werden, dürfen Vorgesetzte eine Urlaubssperre aussprechen; eine generelle Ablehnung von Urlaub aufgrund der noch nicht erfüllten „Wartezeit“ ist hingegen nicht zulässig (vgl. Süddeutsche 2013d).

Das Arbeitsverhältnis geht nach Ablauf einer vereinbarten Probezeit automatisch in ein unbefristetes über, wenn nicht aktiv gekündigt wird oder der Arbeitsvertrag von vornherein befristet ist. Anders sieht es bei

einem befristeten Probearbeitszeitverhältnis aus. In dieser Variante wird z.B. ein Arbeitsvertrag nur für die Zeit von einem halben Jahr abgeschlossen, zum Zweck der Erprobung des neuen Mitarbeiters. Anders als bei der Probezeit endet in diesem Fall nach Ablauf der Frist das Arbeitsverhältnis automatisch; es muss nicht aktiv gekündigt werden. Hat sich der Neue bewährt, müssen beide Parteien aktiv werden und einen neuen Vertrag aufsetzen. Ebenfalls möglich ist eine stillschweigende Fortsetzung der Anstellung, wenn die Arbeit durch den Mitarbeiter auch nach Vertragsende weitergeführt wird und der Chef darüber informiert ist. (vgl. Süddeutsche 2013a) Faktisch existiert auch eine dritte Variante, in der der Arbeitnehmer immer wieder (sachlich) befristete Verträge erhält. Man sollte sich in dem Fall bewusst sein, dass man sich immer wieder erneut auf dem Prüfstand befindet, da ein neuer (befristeter) Vertrag in der Regel nur dann angeboten wird, wenn man auch eine entsprechend qualitativ hochwertige Leistung nachgewiesen hat.

7.8 Ermutigung

Die Probezeit hat durchaus das Potenzial für eine aufregende Zeit voller Hochs und Tiefs. Ebenso werden zahlreiche Fettnäpfchen auf den Neuen lauern. Aber mit der richtigen Vorbereitung und angemessenen Zielen im Kopf sollte jeder die Probezeit erfolgreich bestehen können. Wichtig ist, dass man sich immer wieder selbst daran erinnert, dass die Probezeit ein beiderseitiges Erproben ist. Natürlich wird das Unternehmen den Arbeitnehmer auf seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen hin austesten. Aber auch er sollte das Unternehmen von allen Seiten her betrachten und anhand der eigenen Bedürfnisse austesten. Der Prozess der Stellenbesetzung, von der Formulierung der Stellenausschreibung bis hin zur tatsächlichen Einstellung und die darauffolgende Einarbeitungsphase können sehr lang und sehr kostenintensiv für einen Arbeitgeber sein. Er ist also ebenso sehr darauf angewiesen, den Mitarbeiter an sich zu binden, wie dieser, sich im Unternehmen zu beweisen. Mit der richtigen Vorbereitung und der richtigen Portion Selbstvertrauen sollte einer erfolgreichen Probezeit also nichts mehr im Weg stehen.

Quellen

Absolventa (o.J.) Der Business-Dresscode – Wie sich Kleidung auf die Karriere auswirken kann,
URL: http://www.absolventa.de/karriereguide/tipps/der-business-dresscode (02.10.2014).

Arbeitsrecht (2009) Die Probezeit: Was Sie dazu wissen sollten,
URL: http://www.arbeitsrecht.org/arbeitnehmer/arbeitsvertrag/die-probezeit-was-sie-dazu-wissen-sollten/ (02.10.2014).

Bürgerliches Gesetzbuch (2013) In: Arbeitsgesetze. München: Deutscher Taschenbuchverlag GmbH & Co. KG.

Gulder, A. (2007) Von der Berufung zum Beruf: Finde den Job, der dich glücklich macht. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Hesse/Schrader (o.J.) Der erste Eindruck – Knigge Kleidung, Sympathie im Nu,
URL: http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/knigge-kleidung.php (02.10.2014).

Hesse/Schrader (o.J.) Einstiegshilfen für die Probezeit – So fassen Sie Fuß,
URL: http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit-tipps-einstiegshilfen.php (02.10.2014).

Hesse/Schrader (o.J.) Erwartungen in der Probezeit – Was Kollegen in der Probezeit wünschen und fordern,
URL: http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit-erwartung-unternehmen-kollegen.php (02.10.2014).

Hesse/Schrader (o.J.) Probezeit – Auf dem Prüfstand,
URL: http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit.php (02.10.2014).

JuraForum (2013) Probezeit,
URL: http://www.juraforum.de/lexikon/probezeit (02.10.2014).

Mai, J. (2010) Die Karriere Bibel. München: Deutscher Taschenbuchverlag GmbH & Co. KG.

Püttjer, C. & Schnierda, U. (2011) Erfolgreich in der Probezeit. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Schwaab, J. (2012) Pflüger Rechtsanwälte GmbH: Häufige Irrtümer im Arbeitsrecht – Irrtum Nr. 4: Kein Urlaub in der Probezeit, URL: http://www.k44.de/enews.php?start=35|3 (02.10.2014).

Sekretaria (2009) Etikette im Büro: Business-Knigge für Frauen (7): Dresscode – was zieh ich an? URL: http://www.sekretaria.de/rubrik_RT/news/rat_und_tat_special/Business-Knigge_fuer_Frauen_7_Dresscode__was_zieh_ich_an--A-7713.html (02.10.2014).

Stepstone (o.J.) Tipps für den gelungenen Berufseinstieg, URL: http://www.berufsstart.stepstone.de/artikel/Tipps-fuer-den-gelungenen-Berufseinstieg/id/32769,32126 (02.10.2014).

Süddeutsche (2013a) Auf dem Schleudersitz, URL: http://www.sueddeutsche.de/karriere/probezeit-auf-dem-schleudersitz-1.1693368 (02.10.2014).

Süddeutsche (2013b) Dresscode für den ersten Tag, URL: http://www.sueddeutsche.de/karriere/start-im-neuen-job-dresscode-fuer-den-ersten-tag-1.1761304 (02.10.2014).

Süddeutsche (2013c) So klappt der erste Tag im neuen Job, URL: http://www.sueddeutsche.de/karriere/berufseinstieg-so-klappt-der-erste-tag-im-neuen-job-1.1778546 (02.10.2014).

Süddeutsche (2013d) Urlaub in der Probezeit, URL: http://www.sueddeutsche.de/karriere/neu-im-job-urlaub-in-der-probezeit-1.1772665 (02.10.2014).

8 Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg – Einstieg für Geisteswissenschaftler

(Autoren: Christian Genz, Anna Fischer)

8.1 Hochzeit mit Hindernissen

„Wenn mein Sohn auch mein Studienfach belegen will, werde ich ihn einsperren."
S. D., frustrierter Absolvent mit Abschluss aus dem Bereich der Geisteswissenschaften

Oft fällt es Studierenden der Geisteswissenschaften nicht ganz leicht, ihren Weg ins Berufsleben zu finden. Die Gründe sind vielfältig. Zum einen gibt es aufgrund der inhaltlichen Bandbreite eine Vielzahl von Möglichkeiten. Diese Fülle kann jedoch auch überfordern, denn es stellt sich die Frage nach einem geeigneten Startpunkt für den Berufseinstieg. Zum anderen ist die Zahl der Absolventen größer als die derzeitige Nachfrage.

Manchmal ist auch nicht klar, was man als Absolvent der Geistes-, Sozial- oder Erziehungswissenschaften eigentlich alles kann. Vergleicht man die Anforderungen mancher Stellenausschreibungen mit dem eigenen Können, öffnet sich eine Lücke, die scheinbar kaum zu schließen ist.

- Die schlechte Nachricht: Deine Situation wird nicht von allein besser.
- Die mittelgute Nachricht: Fünf Jahre nach dem Abschluss haben immerhin bis zu 80 Prozent der Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer einen Job.[21]
- Die gute Nachricht: Du kannst diese Zeitspanne wesentlich verkürzen.
- Eine weitere gute Nachricht: Die Konjunkturlage ist derzeit günstig.

Wichtig ist, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Geisteswissenschaftler mit einem gewissen Handicap starten, da es wenige feste Berufsbilder, viel Konkurrenz und eine vergleichsweise geringe Nachfrage

[21] Laut der Studie der HIS Hochschul-Informations-System GmbH 11/2008: Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern.

gibt. Gleichzeitig solltest du als Absolvent Krisenbewusstsein nicht mit Krisenmentalität verwechseln. Es bringt niemandem etwas, sich von Absagen und Negativ-Erlebnissen entmutigen zu lassen. Es ist wichtig, sich rechtzeitig darüber im Klaren zu sein, was man will, wo es hingehen soll und was dafür notwendig ist. Und es hilft, mit Leuten zu sprechen, die in der gleichen Situation waren oder sind.

8.1.1 Die Sicht des Bewerbers – Das Angebot

Grundsätzlich geht es bei der Jobsuche zuerst einmal darum, seinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Die meisten Menschen wollen früher oder später auf eigenen Beinen stehen und nicht mehr jeden Cent umdrehen bzw. dem Jobcenter ständig Rede und Antwort stehen müssen.

Im Regelfall hat jeder Absolvent wenigstens einen Wunscharbeitgeber. Leider klappt oft gerade diese Bewerbung nicht, da dieser Arbeitgeber auch der Wunscharbeitgeber tausender anderer Absolventen ist. Außerdem hat man noch keine Übung im Bewerbungsprozess, was Anschreiben, Lebenslaufgestaltung und Vorstellungsgespräche anbelangt. Nach ersten Absagen versuchen viele Absolventen, ähnliche Arbeitgeber zu finden, holen sich aber auch dort Absagen.

Das Problem: Je verzweifelter man wird, weil es Absagen hagelt, desto eher ist man bereit, auch Stellen anzunehmen, für die man nicht qualifiziert oder überqualifiziert ist, die einem nicht liegen oder keinen Spaß machen oder einen aus anderen Gründen einfach nicht interessieren. Es ist aus unserer Sicht jedoch ein Fehler, einfach irgendeine Stelle anzunehmen, weil man dann oft keine Erfüllung im Job findet, die Arbeit weniger motiviert erledigt und früher oder später doch wieder auf der Suche ist.

Daher ist der Weg, den Richard Nelson Bolles in seinem Buch „Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger“[22] (Bolles 2009) vorschlägt, der effektivere. Er dreht den Spieß um und fragt, was der Leser eigentlich gut kann, was genau er tun will und

[22] Weitere Literaturempfehlungen zum Thema Berufseinstieg findest du am Ende des Kapitels.

wo er es tun will. Auf diese Weise gelangt man zu genaueren Informationen über sich selbst und weiß nach einiger Zeit und Mühe, welcher Tätigkeit man in welcher Branche an welchem Ort nachgehen möchte (vgl. Bolles 2009, S. 13-220). Damit verringert sich der Radius der möglichen Arbeitgeber deutlich und man kann diesen Unternehmen bei Initiativbewerbungen oder Ausschreibungen realistisch und überzeugend begründen, warum man dort arbeiten will. Verzweifelte Bewerber erkennt man oft daran, dass sie sich ihre eigenen Qualifikationen schön schreiben, um auch nur ansatzweise auf Stellenangebote zu passen. Da es im Regelfall eine Menge qualifizierter Konkurrenten gibt, reicht das nicht aus. Andere bewerben sich auf Stellen, für die nicht einmal ein Studium gefordert wird. Auch dies ist aus unserer Sicht kein karriereförderndender Schritt.

Weil du dir zuerst über deine Fähigkeiten und Interessen klar werden musst, ergibt sich erst danach die Erkenntnis, in welcher Branche und, darauf aufbauend, in welchem Unternehmen du arbeiten möchtest. Dies ist bei jedem Absolventen aufgrund seiner persönlichen Talente und Schwerpunkte unterschiedlich. Trotzdem gibt es Berufsfelder, in denen viele Geisteswissenschaftler zu finden sind. Diese wollen wir dir vorstellen, damit du einen ersten Orientierungspunkt hast.

8.1.2 Die Sicht des Arbeitgebers – Die Nachfrage

„Is´ mir egal, was die studiert haben. Dass sie studiert haben, ist wichtig, weil es zeigt, dass die in der Lage sind, sich über einen längeren Zeitraum tiefergehend mit etwas zu beschäftigen.“
G. W., Inhaber einer Unternehmensberatung

Bekanntlich kommt die gute Nachricht immer zuerst. Ein Studium ist die Grundvoraussetzung für den Berufseinstieg, die du bald erfüllst. Doch ein abgeschlossenes Studium ist nicht alles. Denn studiert haben auch viele andere, sodass ein Studium zwar notwendig, aber eben nicht alles ist. Daher kamen gleich im Anschluss an die Aussage des zitierten Arbeitgebers noch einige Kriterien, die das Feld dann doch erheblich einengten und sich unter dem Strich zusammenfassen lassen zu: „Ich muss den halt sehen, dann entscheide ich das.“ Trotzdem, noch einmal die gute Nachricht: Ein Studienabschluss bleibt nach wie vor eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für qualifizierte Jobs.

Die Suche nach dem richtigen Job lässt sich ein bisschen mit der Partnerwahl vergleichen. Kein seriöses Unternehmen will die Katze im Sack kaufen oder sich lange an jemanden binden, den man dann doch nicht mag. Leider gibt es auch Heiratswillige, die nehmen, was gerade da ist. Hauptsache, es ist einer da – ob damit auch nur eine Seite glücklich wird, bleibt fraglich, zumal es sich dabei oft um eher unschöne Jobs handelt. Daher solltest du prüfen, bei welchem Arbeitgeber du dich bewirbst, statt dich wahllos auf jede Stellenanzeige zu bewerben.

Das Problem ist wie bei der Partnersuche, dass jeder unterschiedliche Bedürfnisse hat. Es gibt also nicht die eine Eigenschaft, die jeder Kandidat für alle Jobs unbedingt haben muss. Es gibt auch nicht die Fähigkeiten, die man für eine bestimmte Branche mitbringen muss. Wichtig ist zuerst einmal, dass die Stelle zu den persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Wünschen passt. Genau an dieser Stelle scheitern viele Bewerber, die sich nur auf die Stellen bewerben, die ausgeschrieben sind. Sie passen ihre Wünsche an die Stellen an und differenzieren nicht zwischen den Stellen, die ihren Wünschen entsprechen, und den Stellen, die ihren Wünschen nicht entsprechen. Es gibt Personaler, die behaupten, dass sich 80 Prozent der Bewerber auf die 20 Prozent der Stellen bewerben, die tatsächlich ausgeschrieben sind, während 80 Prozent der offenen Stellen nicht ausgeschrieben werden, sondern über bestehende Kontakte und Initiativbewerbungen abgedeckt werden.

Erst wenn man sich aufgrund der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Vorlieben für eine Branche entschieden hat, kommt die Überlegung, welchen Nutzen man dem Arbeitgeber bieten kann. Ab diesem Zeitpunkt steht erst einmal nicht mehr der Kandidat im Vordergrund, sondern der Nutzen, den das Unternehmen von ihm hat. Es nützt nichts, dem Kunden – und nichts anderes ist der potentielle Arbeitgeber in diesem Moment – einen Hammer zu verkaufen, wenn dieser einen Schraubenzieher braucht. Es spielt in diesem Moment keine Rolle, ob der Hammer drei Fremdsprachen spricht und hervorragende Präsentationen abliefert. Wird ein Schraubenzieher benötigt, wird ein Schraubenzieher eingestellt.

Im Schnitt werden über 50 Prozent aller Bewerbungen in der ersten Runde aussortiert. Pro Bewerbung werden von manchen Personalern ca. 90 Sekunden zur ersten Sichtung verwendet. Dafür ist einerseits

Zeitmangel verantwortlich, andererseits ein Überangebot an Bewerbern, außerdem natürlich die schlechte Qualität einiger Unterlagen. Dem Personaler bzw. seinem Praktikanten geht es nicht darum, jeden Kandidaten in seiner Gänze wahrzunehmen und seinen Wert als Mensch anzuerkennen. Er sucht stattdessen die Lösung für sein Problem und hat dafür wenig Zeit. Wenn aus den Unterlagen deutlich wird, dass ein Bewerber mehr als zwei der aufgeführten Kriterien nicht erfüllt, ist der Kandidat draußen und die Bewerbung war umsonst.

8.1.3 Nachfrage + Angebot = Job

Viele Absolventen bewerben sich auf Stellen, auf die sie nicht wirklich passen. Die Folgen sind Ablehnungen und Frustration. Sinnvoller ist es, sich nach einer genauen Analyse der eigenen Fähigkeiten und Ziele Branchen und Unternehmen zu suchen, die Bedarf an diesen Fähigkeiten haben.

Grundsätzlich sucht ein Unternehmen Mitarbeiter nicht aus reiner Nächstenliebe. Es sucht stattdessen die Lösung für ein bestimmtes Problem bzw. für die Erledigung einer Aufgabe. Wenn diese von einem Hamster bewältigt werden könnte, würde das Unternehmen den Hamster einstellen. Wenn ich mich dem Unternehmen verkaufen und den Hamster schlagen will, muss ich meine Vorzüge kennen, aber auch und vor allem die Bedürfnisse des Arbeitgebers. Nur wenn Angebot und Nachfrage zusammenpassen, hat die Bewerbung eine Erfolgschance.

Dieser Weg ist mühsamer, denn die Kenntnisse über Branchen und einzelne Unternehmen müssen recherchiert werden, was bei gründlicher Recherche einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet. Der Vorteil: Erstens fallen Stellenausschreibungen in den Zielbranchen und bei den Zielunternehmen schneller auf. Zweitens ergeben sich schon durch die Recherche nützliche Branchenkenntnisse, die durchaus als Hard Skills zu bezeichnen sind. Drittens wird das Anschreiben deutlich überzeugender formuliert werden, da du dich mit deinen eigenen Fähigkeiten und Wünschen sowie dem Zielunternehmen beschäftigt hast. Dann gilt es nur noch, im Anschreiben deutlich zu machen, dass eine erhebliche Kongruenz zwischen beiden Parteien besteht. Wenn du dich in die Position des

Gegenüber versetzt und die Frage: „Warum soll ich gerade den einstellen?“ überzeugend beantworten kannst, hat die Bewerbung große Chancen.

Vergleicht man die Jobsuche mit der Partnersuche, fällt auf, dass viele Menschen viel Zeit und Geld aufwenden, um den richtigen Partner zu finden, zu umwerben und für sich zu gewinnen. Im Vergleich dazu wird bei der Wahl des Arbeits-„Partners“ viel weniger Zeit für Auswahl und Eigenwerbung aufgewendet. Niemand käme auf die Idee, einen Discoflirt zu fragen, ob er nicht Lust hätte, die nächsten vier Jahre mit ihm zu verbringen, einfach weil er oder sie gut aussieht und nicht völlig auf den Kopf gefallen ist. Bei der Jobsuche hingegen kann man mit etwas Übung drei bis vier Standardbewerbungen pro Tag schaffen, die aber vermutlich nicht viel mit dem Unternehmen oder dem Bewerber zu tun haben.

Kurz gefasst sind es folgende Kernfragen, die du beantworten können solltest, bevor du dich konkret an ein Unternehmen wendest:

1. Was habe ich anzubieten?
2. Was kann ich besser als andere Bewerber?
3. Kenne ich die Branche und den Arbeitgeber?
4. Entsprechen Unternehmen und Position dem, was ich will?
5. Braucht der Arbeitgeber das, was ich anzubieten habe?
6. Würde ich die ausgeschriebene Stelle mit mir besetzen?

Der Prozess, Antworten auf diese Fragen zu finden, braucht Zeit. Dafür solltest du etwa zwei bis drei Monate Zeit neben dem Studium aufwenden, in denen du mindestens zehn Stunden pro Woche investierst. Schneller geht es, wenn du dich direkt an die Mitarbeiter des Career Service wendest, die dich individuell beraten und dir helfen, Antworten auf die genannten Fragen zu finden.

8.2 Können und Sollen

„Entweder ich krieg was als Historiker oder Hartz IV – was anderes kann ich nicht."
Anna S., optimistische Studentin

Im folgenden Kapitel soll es darum gehen, was Geisteswissenschaftler von Studierenden anderer Studiengänge abhebt und welche Stärken und Schwächen sie haben. Ziel ist es dabei nicht, Absolventen bedingungslos zu loben, aber auch nicht, sie als völlig ungeeignet für den Arbeitsmarkt darzustellen.

Es ist oft so, dass Absolventen von einem Extrem ins andere verfallen, wenn es um die eigenen Kompetenzen geht. Während des Studiums wird frohgemut in die Zukunft geblickt und ungute Gefühle werden verdrängt. Kommt dann die Ernüchterung nach dem Abschluss, verfallen viele in die Haltung, dass sie nichts können und absolut unqualifiziert sind. Beides ist nicht zutreffend, die Frage ist vielmehr, was man kann, wo man hin will und wie man ans Ziel kommt. Die Zeit während des Studiums sollte genutzt werden, um sich wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen sowie geisteswissenschaftliche Kernkompetenzen auszubauen.

8.2.1 Kompetenzen

Zeit, Bilanz zu ziehen. Was können Geisteswissenschaftler, bzw. was können sie besser als andere? Wie immer gibt es keine allgemein und für jeden gültigen Aussagen. Trotzdem lassen sich aus unserer beruflichen und privaten Erfahrung einige Dinge aufzählen, in denen Geisteswissenschaftler oft besser sind als Absolventen anderer Fächer.

Abgesehen von den jeweiligen fachlichen Spezialkenntnissen, die aus der individuellen Schwerpunktlegung des Studiums resultieren, gibt es Dinge, die Geisteswissenschaftler im Studium wesentlich öfter geübt haben als Absolventen anderer Fächer. Obwohl es sich dabei nicht in jedem Beruf um Kernkompetenzen handelt, können diese Fähigkeiten eine Bereicherung für jedes Team sein und sollten entsprechend beworben werden.

Recherche

Geisteswissenschaftler sind geübt darin, sich schneller als andere in neue Themen einzuarbeiten, Informationen zu finden und sich einen Überblick zu verschaffen. Nach Jahren der Literatursuche sind Geisteswissenschaftler schneller und besser, wenn es darum geht, in Datenbanken, im Internet oder in Büchern nach der entscheidenden Information zu recherchieren.

Informationsverarbeitung und Textverständnis

Geisteswissenschaftler sind Bücherwürmer. Jeder Absolvent hat durch seinen Papierkonsum einige Bäume auf dem Gewissen. Absolventen anderer Fachrichtungen sind vielleicht gut mit Zahlen, aber wenn es darum geht, Texte schnell zu erfassen und wiederzugeben, dauert es bei ihnen oft länger.

Schriftliches Ausdrucksvermögen

Lesen, Schreiben, Lesen, Schreiben. Geisteswissenschaftler sind oft besser darin, Dinge zielgruppengerecht auf den Punkt zu bringen. Während andere mühsam um Worte ringen oder Synonyme für Schnickschnack halten, hast du längst vier Seiten fertig und fragst nach mehr.

Präsentationen

Wer Geisteswissenschaften studiert, der recherchiert, liest, schreibt und präsentiert. Im Vergleich zu anderen Fachrichtungen sind viele Geisteswissenschaftler besser, wenn es um Vorträge und Präsentationen geht. Die Präsentationen sind vielleicht nicht so animiert und bunt, aber dafür gibt es den freien Vortrag und die Auseinandersetzung mit dem Thema.

Diskussionen

Wer austeilt, muss auch einstecken können. Die Zeit des Studiums ist für Geisteswissenschaftler zugleich auch die Zeit, in der leidenschaftlich über alles diskutiert wird, was wichtig und vielleicht auch weniger wichtig ist. Geisteswissenschaftler behalten in Meetings oft noch den Überblick, wenn die Experten schon längst sämtliche Fäden verloren haben. Denn

wer gut darin ist, andere Studenten mit Worten zu erledigen, ist auch im Meeting gut darin, Recht zu behalten.

Strukturiertes Vorgehen

Wer geistig über den Tellerrand schaut und sich gezielt überlegen muss, wie aus einer Fragestellung eine Seminararbeit wird, der ist fähig, sich Themen strukturiert zu nähern und nicht wild drauflos zu schreiben oder einfach irgendwas zu machen. Das eigene Vorgehen und das der anderen reflektieren zu können ist eine Fähigkeit, die Teams und Prozesse maßgeblich voranbringen kann.

Fremdsprachen

Fließend Englisch bedeutet in vielen Lebensläufen, dass man schon mal auf Malta angeln war oder in einem Londoner Pub ein Bier getrunken hat. Absolventen der Sprach- und Geisteswissenschaften können hingegen oft qualifizierte Sprachkenntnisse vorweisen, die sie durch das Studium einer Fremdsprache und den längeren und ebenfalls qualifizierten Auslandsaufenthalt (Job, Studium) erworben haben. Wer jemals Vorträgen bei internationalen Organisationen lauschen durfte, der wird nie wieder sein Licht unter den Scheffel stellen.

Interkulturelle Kompetenz

Nein, in Saudi-Arabien isst man nicht mit der linken Hand, und nein, es ist nicht fair, im Ramadan auf der Straße zu essen, auch wenn man selbst kein Moslem ist. Was viele erst mühsam in teuren Seminaren zur interkulturellen Kompetenz erlernen müssen, bringen Absolventen der Geisteswissenschaften schon mit, weil sie sich oft längere Zeit mit einer Kultur beschäftigt und dort auch gelebt haben.

Zu diesen Fähigkeiten, die eher allgemein sind, kommen wie erwähnt die unterschiedlichen Fachkenntnisse aus dem Studium, Methodenwissen, persönliche Fähigkeiten, praktische Erfahrungen aus Nebenjobs oder Praktika, Zusatzqualifikationen usw. Es gilt, diese individuell und gezielt auszubeuten und sie den richtigen Leuten zum richtigen Zeitpunkt aufzuzeigen.

Um das Thema der eigenen Fähigkeiten zu vertiefen, empfehlen wir euch die Bücher am Ende dieses Kapitels. Auch die Perspektiven-Tests für

Studenten oder ein Kompetenz-Workshop beim Career Service sind empfehlenswert. Natürlich steht euch das Team des Career Service auch hier mit Rat und Tat zur Seite.

8.2.2 Defizite

„Wie jetzt, du kennst das nicht? Das ist doch bloß eine Liquiditätsplanung. Nicht gerade Rocket Science, oder etwa doch?“
S. B., Konzerncontrolling

Kein Licht ohne Schatten. Nachdem auf den vorhergehenden Seiten die Vorzüge vieler Geisteswissenschaftler hervorgehoben wurden, wird es Zeit, das Bild zu relativieren. Natürlich ist es super, wenn der Absolvent der Geisteswissenschaften drei Sprachen spricht, superschnell Bücher lesen kann und hinterher im Meeting nach einer knackigen Präsentation alle Gegner von seinem Standpunkt überzeugt.

Allerdings sind in vielen Unternehmen vor allem der Bereich Produktion/Dienstleistung/Wertschöpfung und der Bereich Verkauf/Vertrieb von elementarer Bedeutung. Daran anschließend folgt der sogenannte Overhead, der Controlling, Marketing, Management usw. umfasst. Dieser Bereich umfasst zusätzliche Kosten und Aufwand, bringt aber nur indirekt einen Nutzen und generiert keinen Umsatz. Nun könnte man argumentieren, dass Marketing etc. von elementarer Bedeutung ist, was Marketing-Mitarbeiter natürlich gern tun. Trotzdem besteht schon in diesem Bereich ein deutlich höheres Rechtfertigungspotential gegenüber dem kritischen Betrachter aus der Produktion.

Die schlechte Nachricht: Geisteswissenschaftler haben oft keine Hard Skills für Produktion oder Vertrieb, also essentiell wichtige Unternehmensbereiche, und sie sind nicht in allen Bereichen ohne weiteres einsetzbar. Dementsprechend existiert eine grundsätzlich geringere Nachfrage. Es macht daher keinen Sinn, sich auf eine Stelle zu bewerben, in der explizite Fachkenntnisse gefordert werden, die du nicht vorweisen kannst. Allerdings auch hier der Hinweis, dass du dir diese Kenntnisse zum Teil auch im Rahmen von Weiterbildungen etc. aneignen kannst, entweder vor oder während des Studiums. Kommt es allerdings für den Personaler darauf an, in möglichst kurzer Zeit möglichst viele Kandidaten

auszusieben, sind Bewerber ohne die geforderten Fachkenntnisse für diese Stelle oft keinen zweiten Blick wert.

Ein weiteres Manko ist die fehlende Berufserfahrung von vielen Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu Absolventen anderer Fachrichtungen. Um diesem zu begegnen, ist es ratsam, sich durch Praktika während des Studiums einen ersten Einblick in den Arbeitsmarkt zu verschaffen, um im Anschluss in einer besseren Verhandlungsposition zu sein.

Trotz aller möglichen Defizite bei den Hard Skills ist aus unserer Sicht das größte Defizit vieler Absolventen, nicht genau über die eigenen Fähigkeiten und Ziele Bescheid zu wissen. Wer sein Produkt nicht kennt, weiß nicht, wie er es bewerben und wem er es verkaufen kann. Viele Absolventen gehen an den Bewerbungsprozess zu unstrukturiert heran und verlieren dann zu schnell den Mut, weil sie sich mit Hunderten von Konkurrenten um ein paar Stellen schlagen, für die sie oft nicht besonders geeignet sind und die ihnen nicht einmal Spaß machen würden.

8.2.3 Defizite beheben

„Was soll ich? Noch mal was lernen? Ich hab‘ schon einen Magister, ich bin qualifiziert, jetzt soll sich mal das Arbeitsamt kümmern und mir einen Job verschaffen!“
K. A., Absolventin mit Ansprüchen

Mit den hoch gelobten Hard Skills ist es natürlich so eine Sache. Hätte man sich spezielle IT-Kenntnisse aneignen wollen, hätte man Informatik studiert, und für eine Karriere als Arzt Medizin. Daher soll es auf den folgenden Seiten nicht darum gehen, wie man als Absolvent der Geisteswissenschaften nachträglich doch noch ein „vernünftiges Studium“ absolviert, sondern wie man sein geisteswissenschaftliches Studium sinnvoll ergänzen kann.

Praktika

Praktika sind ein wichtiger Weg, um Branchen und Unternehmen kennenzulernen. Es ist eine spannende Möglichkeit, frühzeitig herauszufinden, was du willst und was nicht. Gleichzeitig bekommst du einen Eindruck davon, wie der Ablauf im Unternehmen funktioniert. Nach zwei

Monaten im Betrieb weiß man genug darüber, was man braucht, um in der Branche Fuß zu fassen bzw. ob diese Branche überhaupt etwas für einen ist.

Es ist gerade für Geisteswissenschaftler sehr zu empfehlen, auch Praktika in der Wirtschaft zu absolvieren, statt nur bei den üblichen Verdächtigen wie öffentlichen oder öffentlich geförderten Institutionen vorbeizuschauen. Die Vorteile liegen darin, dass du dich bei der Unternehmenssuche übst und schon vor dem Studienende einen gewissen Realitätsschock bekommst, der dich für deinen eigenen Nachholbedarf, aber vor allem für deine Kompetenzen sensibilisiert.

Zusatzqualifikationen

Während des Studiums gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, sich kostenlos weiter zu qualifizieren. Die Teilnahme an Programmen oder Zusatzausbildungen wie Deutsch als Fremdsprache sichern einem ein zweites Standbein, wenn etwas schief gehen sollte. Auch eine Teilnahme an Existenzgründungsprogrammen wie SAXEED zeigen alternative berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf, beispielsweise als Freiberufler oder als Mitgründer eines Unternehmens. Darüber hinaus bietet beispielsweise die Technische Universität Chemnitz diverse IT-Kurse (Universitätsrechenzentrum), Sprachkurse (Zentrum für Fremdsprachen) und Soft-Skill-Workshops (Career Service, Hochschulteam der Bundesagentur für Arbeit, Professur für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, SAXEED) an. Auch hier gilt es, Angebote zu finden, die den eigenen Wünschen und Zielen entsprechen.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Anbietern, die kostenpflichtige Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Die Volkshochschule (VHS) und andere, privatwirtschaftlich aufgestellte Bildungsträger haben ein breites Angebot. Hier solltest du doppelt gründlich recherchieren, ob dir das Angebot zusagt und zu deinem eigenen strategischen Plan passt, da du ja zuerst einmal investieren musst. Grundsätzlich ist auf jeden Fall zu Weiterqualifizierungen zu raten, da du auf diese Weise auch signalisierst, dass du bereit und fähig bist, dir zusätzlich zum Studium Wissen anzueignen.

Aufbaustudium

Eine weitere Möglichkeit, die eigene Attraktivität für den Arbeitgeber zu verbessern, ist ein (ggf. zusätzliches) Aufbaustudium. Bei diesem Punkt gibt es keine eindeutige Empfehlung, denn ein weiteres Studium bedeutet noch einmal zwei Jahre, bis man dann endlich Geld verdient. Auch die Finanzierung könnte schwierig werden, denn BAföG gibt es vermutlich nicht mehr und die Eltern oder andere familiäre Finanziers dürften ebenfalls weniger begeistert sein. Außerdem solltest du zuerst einmal versuchen, den Stellenmarkt systematisch zu erschließen und dich mit deiner bisherigen Qualifikation zu bewerben.

Vorteil eines Aufbaustudiums ist, dass du noch einmal die Chance hast, „etwas Spezifisches“ zu lernen, zu dem es auch eine konkrete Berufsbezeichnung und einen Bedarf gibt. Kombinierst du dies mit den Fähigkeiten und Erfahrungen aus dem geisteswissenschaftlichen Studium, hast du eine interessante und seltene Kombination, die für Unternehmen wirklich spannend sein kann. Beispiele sind der Master of Business Administration und der Quereinstieg ins Lehramt, bei dem du bei der richtigen Fächerwahl im vorhergehenden Studium nur die pädagogischen Anteile des Studiums nachholen musst, was auch während des Referendariats machbar ist.

Ein konkretes Beispiel ist der Steinbeis-MBA, der Nicht-BWLern den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll, indem eine zweijährige Tätigkeit in einem Unternehmen mit einem Master oder Bachelor of Business Administration kombiniert wird, den du dann am Wochenende in Präsenzseminaren erwirbst. Der Haken an der Sache ist, dass du in dieser Zeit nur um die 1.000 Euro brutto verdienst, weil das Unternehmen die Studiengebühren übernimmt. Trotzdem ist es eine gute Möglichkeit, vergleichbar mit einer Trainee-Stelle, nur dass man on top auch noch einen zweiten Abschluss bekommt. Weitere Möglichkeiten für einen MBA bieten beispielsweise die Fachhochschule Deggendorf, die FernUni Hagen oder die European Business School (EBS). Alle Hochschulen erwarten jedoch mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und der Abschluss kann bis zu 20.000 Euro kosten. Auch hier gilt, dass du gründlich recherchieren musst, welche Angebote gut sind und welche zu dir passen.

Nebenjobs

Grundsätzlich ist jeder Nebenjob erwähnenswert, wenn du noch nichts anderes vorzuweisen hast. Er belegt immerhin, dass du über einen längeren Zeitraum fähig warst, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben. Wünschenswert ist aber, dass deine Nebenjobs zu dem passen, was du später machen willst. Ein Pädagogikstudent, der in seiner Freizeit privat oder in einer Firma Nachhilfe gegeben hat, zeigt damit einen roten Faden, der bei einem mehrmonatigen Ferienjob als Tierpfleger nicht gegeben ist. Ideal ist natürlich, wenn der Neben- oder Ferienjob schon in einem Unternehmen stattfindet, das auch später als Arbeitgeber in Frage kommt. Leider ist die Zahl der qualifizierten Studentenjobs in kleineren Städten begrenzt, daher solltest du über Ferienjobs und Praktika in anderen Städten oder Ländern nachdenken, was wieder zu interkultureller Kompetenz und verbesserten Sprachkenntnissen führt.

Hobbys

Normalerweise interessieren Hobbys den Personaler eher selten, es sei denn, man teilt zufällig das gleiche Hobby. Du solltest besonders bei Extremsportarten aufpassen, denn diese deuten deinem zukünftigen Arbeitgeber an, dass er ggf. sehr schnell nach Ersatz für dich suchen muss, wenn das Seil reißt. Unternehmen sind primär an Arbeitskräften und damit an der Lösung ihrer Probleme interessiert, nicht an dem, was der Kandidat nach Feierabend macht. Sinnvoll ist es jedoch, wenn man auch aus deinen Hobbys eine Affinität zu der Position erkennt, auf die du dich bewirbst.

Hobbys stellen auch eine Möglichkeit dar, Fach- oder Branchenkenntnisse zu erwerben. Jeder, der irgendein Hobby intensiv betreibt, wird Anbieter kennen, als Abnehmer eigene Erfahrungen haben, vielleicht sogar selbst in einem Verein sein, der sich mit dem betreffenden Thema beschäftigt. Wer gerne Badminton spielt, kennt sich mit Badmintonschlägern aus und ist demzufolge näher an einem Sportgerätehersteller dran als jemand, der keinen Sport mag. Diese Kenntnisse solltest du nutzen und vertiefen, wenn sie mit der Richtung zu tun haben, in die du gehen willst. Hier fällt es besonders leicht, die entsprechenden Unternehmen zu identifizieren und ihren Bedarf zu evaluieren. Außerdem sind Hobbys eine Möglichkeit, sich Soft Skills anzueignen und sie auch nachzuweisen.

Zwölf Jahre Handball deuten zum Beispiel auf Teamfähigkeit hin. Zusätzlich bietet eine Vereinsmitgliedschaft eine ideale Umgebung zur Vernetzung mit anderen.

Ehrenamtliches Engagement

Im Prinzip fällt das ehrenamtliche Engagement zumindest im Lebenslauf in den Bereich „Sonstiges/Hobbys“. Wer Gutes tut und darüber redet, macht sich mit Sicherheit interessanter als die Mehrheit der Bewerber. Das freiwillige Engagement für die gute Sache kann auch die schon erwähnten Soft Skills der Geisteswissenschaftler noch weiter vertiefen. Hierfür gibt es zahlreiche Möglichkeiten: Studentenorganisationen, Hochschulgruppen, örtliche Sportvereine oder soziale Verbände. Was zählt, sind die Erfahrungen, die dadurch gewonnen werden und die für den zukünftigen Arbeitgeber manchmal weit mehr aussagen als nur die reine berufliche Qualifikation. Allerdings solltest du aufpassen, nicht als Ehrenamtssammler aufzufallen, der überall als Karteileiche dabei ist, weil es mal der Karriere nützen könnte. Stehen mehr als zwei Ehrenämter im Lebenslauf, wird der Personaler möglicherweise misstrauisch und wenn du dann im Gespräch nichts zu dem sagen kannst, was im Lebenslauf steht, wird es unangenehm. Darüber hinaus deuten zu viele private Aktivitäten auf Leute hin, die sich nicht unbedingt im Beruf ausleben.

Promotion

Eine Promotion ist eine akademische Weiterqualifizierung. Angesichts der Masse an Absolventen hebst du dich mit einem Doktortitel ab. Allerdings ist damit ein beträchtlicher Aufwand an Zeit und Mühe verbunden. Knackpunkt ist für einige Doktoranden die Motivation, die über mehrere Jahre aufrechterhalten werden muss. Hinzu kommt, dass eine Promotion eine weitere Spezialisierung darstellt, was die Anzahl möglicher Jobs mit genau dieser Spezialrichtung deutlich verringert. Während man sich mit einem Aufbaustudium breiter aufstellt, ist ein Doktor eher schmaler aufgestellt. Dafür verfügt er natürlich über Expertenwissen. Ein weiteres Plus der Promovierten ist die selbstständige und strukturierte Arbeitsweise sowie verbesserte Fähigkeiten bei Recherche und Informationsverarbeitung. Außerdem schmückt sich so manches Unternehmen gern mit promovierten Mitarbeitern, wobei mangelnde Berufserfahrung auch beim promovierten Berufseinsteiger ein Minus ist. Diesen Makel kannst

du beispielsweise mit einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder durch eine Teilzeitstelle ausgleichen.

Den Lebenslauf „pimpen“?

Ein Lebenslauf ist kein Roman. Wer sich auf eine Stelle bewirbt und dafür seinen CV[23] fälscht, könnte beim Einstellungsgespräch oder am Arbeitsplatz unschöne Überraschungen erleben. Außerdem widerspricht es der Philosophie dieses Buches, im Schnellverfahren mehrere Bewerbungen zu verfassen, die nichts mit dem zu tun haben, was du kannst und was du willst. Stattdessen solltest du daran arbeiten, wenige gut recherchierte und gut vorbereitete Bewerbungen zu schreiben.

Trotzdem gibt es auch hier wieder eine Einschränkung aus der Erfahrung im Bereich Personalberatung. Die Bewerber waren nie arbeitslos, sprechen alle mindestens fließend Englisch, viele auch Französisch, Spanisch und Italienisch. Die Grundlage dieser Sprachkenntnisse ist in der Realität oft dürftig. Hier solltest du also nicht zu dünn auftragen, vorausgesetzt, dass du wirklich etwas zu bieten hast, da das breite Bewerberfeld schon bei Schulkenntnissen als Sprachniveau „fließend“ einträgt. Dies sollte jedoch nicht missverstanden werden: Hervorragende Sprachkenntnisse sind und bleiben ein Kriterium bei der Auswahl der Bewerber. Daher ist es mehr als sinnvoll, sich entsprechende Sprachkenntnisse auch wirklich anzueignen.

Gleiches gilt für IT-Kenntnisse. Es ist zum Teil recht interessant, was bei Bewerbern als „gute“ Office-Kenntnisse beschrieben wird. Auch hier gilt: Du solltest dein Licht nicht unter den Scheffel stellen, immerhin haben alle Absolventen sich durch mehrere Seminararbeiten und eine längere Abschlussarbeit gequält. Trotzdem solltest du gerade Office wirklich beherrschen und im Zweifelsfall ein paar gute Kurse besuchen. Oft werden bei Geisteswissenschaftlern auch statistische Kenntnisse und der Umgang mit SPSS und Co. verlangt. Hier kann man auf die Angebote des URZ zurückgreifen oder sich privat Kenntnisse aneignen. Für Quereinsteiger im Bereich Marketing sind Programme wie Photoshop, Corel Draw und InDesign interessant.

[23] Curriculum Vitae, Lebenslauf.

Hinweis: Fälschungen
Die eigenen Fähigkeiten positiv herauszustellen ist die eine Sache; den Lebenslauf oder gar Zeugnisse zu fälschen bringt dich jedoch in ernsthafte Schwierigkeiten. Du verlierst deinen Job und möglicherweise gibt es sogar ein juristisches Nachspiel.

8.2.4 Wichtig für den Berufseinstieg

Aus unserer Sicht ist es wichtig, den Bewerbungsprozess strukturiert anzugehen. Dazu gehört, sich in Ruhe mit den eigenen Zielen und Fähigkeiten zu beschäftigen. Wenn du dich anhand deiner Interessen und Fähigkeiten auf einige interessante Branchen festgelegt hast, solltest du dich gründlich einarbeiten und zu einzelnen Unternehmen recherchieren. Gerade große Unternehmen haben eigene Abteilungen für die Außenkommunikation, die einem gern Informationsmaterial zuschicken und Auskunft geben, wie die Chancen gerade stehen.

Teil der Recherche sollte die Lektüre der betreffenden Tages- bzw. Wochenzeitungen und Newsletter sein. Gerade der Wirtschaftsteil der Zeitungen wird mit der Zeit immer interessanter, weil dort Nachrichten über potentielle Arbeitgeber stehen. Ist man an börsennotierten Unternehmen interessiert, lassen sich diverse Finanznachrichten oder auch mal ein Jahresabschluss aus dem Internet ziehen.

Weiterhin solltest du bereits während des Studiums anfangen, Stellenanzeigen zu lesen, um ein Gefühl für den Arbeitsmarkt zu bekommen. Auf den Seiten der betreffenden Zielunternehmen solltest du natürlich auch nach Stellenangeboten schauen, um dich mit Berufsbezeichnungen vertraut zu machen. Hat man bei dem betreffenden Unternehmen keine Chance, schaut man im Internet, ob nicht die Konkurrenz nach Leuten mit der gleichen Berufsbezeichnung sucht.

Trotz aller Vorbereitung solltest du eine gewisse Durststrecke einplanen, bis du den ersten Arbeitsvertrag unterschreibst. Es ist ratsam, sechs Monate vor Studienende mit den ersten Bewerbungen anzufangen. Erfahrungsgemäß ist man erst nach zwei Monaten richtig „drin“ im Bewerbungsmodus und hat erste Erfahrungen mit Gesprächen, Assessment

Centern (AC) und ähnlichen Herausforderungen. Auch für die Findungsphase und die Beschäftigung mit der einschlägigen Bewerbungsliteratur solltest du genügend Zeit einplanen. Auf die weiteren Stufen des Bewerbungsverlaufs sollte man sich anhand der vorhergehenden Kapitel gründlich vorbereiten.

Nützlich ist zudem ein Abonnement der Zeitschrift Arbeitsmarkt des Wissenschaftsladens (WiLa) Bonn. Hier bekommst du die Stellenanzeigen sämtlicher Zeitungen der letzten Woche, die für Geisteswissenschaftler interessant sein könnten. Auch Meta-Suchmaschinen wie www.jobturbo.de oder www.jobworld.de führen zu ähnlichen Ergebnissen. Sie beinhalten nur die Anzeigen großer Zeitungen, dafür aber viele Online-Stellenbörsen.

Wichtig: Die Stellenangebote sind oft so gehalten, dass der wirklich zu 100 Prozent passende Kandidat noch nicht geboren ist. Hier spielt immer auch das Wunschdenken der Unternehmen eine Rolle, die oft nicht realisieren, dass der Kandidat, der alle Anforderungen erfüllt, es nicht mehr nötig hätte, bei diesem Unternehmen anzufangen, weil er mit diesen Qualifikationen bei all seinen Wunscharbeitgebern unterkommt. Generell gilt aber trotzdem, dass man bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Wünsche und deren Relevanz für die (Stellen-)Ausschreibung realistisch sein sollte. Ist eine Anforderung nicht erfüllt, ist das nicht unbedingt ein Problem, wenn es eine nachrangigere Anforderung ist. Sind zwei Kriterien nicht erfüllt, ist man aus dem Rennen, nicht zuletzt, weil es rein statistisch Kandidaten gibt, die nur eine Anforderung nicht erfüllen.

Tipp

Ist man im Zweifel, kann ein Telefonanruf Wunder wirken. So unschön es ist, wenn man am Telefon gesagt bekommt, dass man nicht auf die Stelle passt, spart es doch Zeit, Aufwand und Geld. Außerdem kann man bei dieser Gelegenheit noch die eine oder andere Frage stellen, was man denn machen und wo man es probieren könnte. Diese oft wertvollen Informationen gibt es bei keiner Standard-Ablehnung.

8.3 Berufsfelder und Möglichkeiten

„Das Bildungssystem ist verrottet. Ich hasse Kinder."
D. C., Lehramtsstudent

Nun werden wir dir einige Berufsfelder vorstellen, in denen Absolventen der Geisteswissenschaften tätig sind. Es handelt sich dabei mit Sicherheit um keine vollständige Aufzählung, sondern um eine Auswahl. Auch hier ersetzt die Vorstellung der Bereiche keine ausführliche Recherche, sondern soll nur als erste Orientierung dienen, um sich mit dem einen oder anderen Berufsfeld näher auseinanderzusetzen, wenn es zu deinen eigenen Wünschen und Interessen passt und daher womöglich als Ziel in Frage kommt.

8.3.1 Bildung[24]

Einer der klassischen Tätigkeitsbereiche für Geisteswissenschaftler, auch wenn man nicht auf Lehramt studiert hat, ist die Bildung. Der Lehrermangel wird akut und Quereinsteiger haben eine realistische Chance auf den Jobeinstieg, wenn sie bereit sind, die notwendigen pädagogischen Qualifikationen im Referendariat nachzuholen. Bedarf gibt es in vielen Bundesländern. Der Vorteil ist die sichere Beschäftigung im Schuldienst. Trotzdem sollte dieser Weg nur von Absolventen beschritten werden, die wirklich 30 Jahre lang Kinder unterrichten wollen.

Darüber hinaus gibt es den riesigen Bereich der Erwachsenenbildung, der sich in privatwirtschaftlich orientierte und gemeinnützige Träger unterteilen lässt. Für den Dozenten ist dies in der Regel belanglos, da das Stundenhonorar bei allen Trägern nicht sehr hoch ist. Dies hat zum Teil damit zu tun, dass so gut wie alle Träger ihre Programme durch die Bundesagentur für Arbeit oder andere öffentliche Förderprogramme des Bundes, der Länder oder der EU finanzieren lassen. Hinzu kommt, dass Dozenten in aller Regel als Freiberufler tätig sind und somit von ihrem Honorar auch Krankenkassenbeitrag, Rentenversicherung und andere Beiträge bezahlen müssen, was das Stundenhonorar weiter relativiert.

[24] Mit freundlicher Genehmigung von Jens Kayser, AGSE e.V., übernommen.

Außerdem bekommt man oft nur Verträge, die sich über einige Monate erstrecken, sodass ein hoher Unsicherheitsfaktor für die eigene Finanzplanung besteht. Vorteil des Ganzen ist, dass diese Träger weniger hohe Anforderungen haben als staatliche Schulen, das heißt dass man auch als Nicht-Pädagoge unterrichten darf, wenn man die fachlichen Inhalte beherrscht.

Außerdem beschäftigen Bildungsträger im Overhead-Bereich, also im Marketing oder in der Projektkoordination, häufig Geisteswissenschaftler, deren bereits angesprochene Kompetenzen wie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit hier angewendet werden können. Wenn man in den zentralen Bereichen der fast ausschließlich dezentral (über Akademie-Standorte) strukturierten größeren Bildungsträger arbeitet, hat man zudem zahllose dienstliche Kontakte zu staatlichen Stellen oder zur Wirtschaft, zu Förderbanken, Industrie- und Handelskammern, Verbänden und Partnerunternehmen. Daraus kann man einerseits viel jenseits der Grenzen des studentischen Horizonts lernen, andererseits kann sich daraus auch eine berufliche Weiterentwicklung ergeben. Es gibt inzwischen einige Fälle, in denen die Leute beim Bildungsträger eingestiegen sind und sich aus den dortigen Kontakten und Erfahrungen heraus deutliche berufliche Verbesserungen ergeben haben.

Daneben gibt es professionelle Trainer und Coaches, die sich explizit um Weiterbildung und Personalentwicklung kümmern. Diese werden gern von großen Firmen engagiert, um Mitarbeiter in verschiedenen Feldern weiterzubilden, zum Beispiel im Bereich der interkulturellen Kommunikation. Auch hier können Wissen und Fähigkeiten, die man sich während des studentischen Engagements bis hin zu einer Trainerausbildung angeeignet hat, weiterhelfen und einen Einstieg ermöglichen. Eine qualifizierte Coaching-Ausbildung ist jedoch ziemlich teuer, darüber hinaus gehört zumindest zum Business-Coaching eine gewisse Lebenserfahrung, die Absolventen oft noch nicht vorweisen können.

8.3.2 Medien

Die Medienlandschaft bietet vielfältige berufliche Einstiegsmöglichkeiten. Hier heißt der Trainee Volontär, wird aber im Regelfall auch nicht gerade fürstlich entlohnt. Wer sich um einen Einstieg in die klassischen Medien

wie TV und Print bemüht, muss sich der Absolventen der Journalisten-Schulen erwehren, die sich dort meist über ein Zweitstudium einen Hard Skill-Vorteil verschafft haben.

Auch beim Einstieg in diese klassischen Medien ist es wichtig, in den Bereich zu kommen, für den man auch Interesse hat und in dem man idealerweise erste Erfahrungen (Schülerzeitung, offener Kanal etc.) gesammelt hat. So werden immer wieder Praktikanten gesucht, die in privaten TV-Sendern in der Redaktion arbeiten. Wer dies in den Ferien macht und sich dann auf eine Volontärstelle bewirbt, hat schon mal keine schlechten Chancen. Allerdings muss gesagt werden, dass ein schnellerer Einstieg auch von einem schnelleren Ausstieg begleitet werden kann, wenn im Privatfernsehen die nächste große Sparrunde verordnet wird. Betrachtet man sich die Lebensläufe einiger Vorstände großer TV-Sender, schöpft man als Geisteswissenschaftler aber doch ein wenig Hoffnung. Sparrunden gibt es bei öffentlich-rechtlichen Sendern zwar nicht, dafür ist der Einstieg schwieriger. Wer allerdings einmal als Praktikant und dann als Volontär den Fuß in der Tür hatte, der wird sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit im Regelfall über viele Zeitverträge bis hin zur Festanstellung hangeln.

8.3.3 Internationale Organisationen[25]

Fragt man Studenten der Geisteswissenschaften, wo sie am liebsten arbeiten würden, dann steht eine Art von Arbeitgebern ganz oben: Die internationalen Organisationen. Viele Studierende und Absolventen haben internationale Erfahrungen, im Ausland studiert und können sich einen Job auf dem internationalen Parkett sehr gut vorstellen. Und in der Tat, diese Jobs sind zumindest eines: Absolut interessant und abwechslungsreich.

Zunächst lassen sich die großen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) danach unterscheiden, ob sie staatlich oder nichtstaatlich sind. Die quasi-staatlichen Organisationen wie der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) oder InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung

[25] Mit freundlicher Genehmigung von Jens Kayser, AGSE e.V., übernommen.

gGmbH), die Parteienstiftungen oder das Goethe-Institut bieten eine Vielzahl von Jobs für „Weltverbesserer“ aus den Reihen der Geisteswissenschaften. Empfehlenswert ist hierbei die Fachmesse „Engagement Weltweit“ in Bonn. Dort kommen Durchführungsorganisationen der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit, multilaterale Institutionen und Nichtregierungsorganisationen (NGO) zusammen.

Der Deutsche Entwicklungsdienst war ursprünglich nach dem Vorbild von Kennedys Peace Corps als Freiwilligenorganisation für junge Leute geplant. Der Einsatz als Entwicklungshelfer (EH) in einem Land ist jeweils auf einige Jahre begrenzt. Inzwischen ist es jedoch für die überwiegende Zahl der Entwicklungshelfer so, dass sie von Einsatz zu Einsatz ziehen. Dieses Leben ist nicht sehr bodenständig und das Gehalt nicht sehr hoch. Aber das Leben in den armen Ländern ist nun mal billig, und aufgrund der staatlichen Förderung kann man sich das sogar mit Kindern leisten. Meist wird Berufserfahrung in einem gewissen Feld vorausgesetzt. Wer für den ökologischen Landbau in Bangladesch eingesetzt wird, der sollte schon Agrarwissenschaften studiert haben. Derzeit sind jedoch etwa die Hälfte der Stellen im Bereich Zivilgesellschaft oder Konfliktmanagement zu vergeben und richten sich vor allem an Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Allerdings gilt: So ganz ohne Berufserfahrung wird es auch hier schwierig. Es gibt jedoch das DED-Programm für Junior Berater, meist Leute frisch vom Studium. Außerdem kann man im Freiwilligenprogramm „weltwärts“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das sich an junge Leute zwischen 18 und 28 Jahren richtet, Erfahrungen im Ausland sammeln.

Richtig gut geht es einem bei der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ). Ihre ca. 13.000 Berater weltweit bekommen ein recht fürstliches Gehalt, das auch noch steuerfrei ist. Die GTZler sind dann auch die Fürsten unter den Entwicklungshelfern. Sie bleiben meist lange in einer Region und verbringen i.d.R. mit ihren Familien das halbe Leben im Ausland.

Daneben gibt es noch eine Vielzahl von staatlichen, kirchlichen oder privaten Hilfsorganisationen. Diese arbeiten häufig projektorientiert und schicken ihre Leute daher auf Zeit ins Ausland. Es macht auch einen

großen Unterschied, ob man entsandt ist oder sich vielleicht vor Ort bewirbt. Wer entsandt ist, bekommt normalerweise ein deutsches (steuerfreies) Gehalt, ein üppiges Sozialpaket und freie Flüge. Bei vielen privaten Hilfsorganisationen sind die Bedingungen eher unsicher und die Bezahlung schlecht.

Auch das Auswärtige Amt beschäftigt viele Geisteswissenschaftler. Der Einstieg erfolgt über das jährliche Auswahlverfahren, in dem aus mehreren Tausend Interessenten eine sehr kleine Gruppe von Bewerbern ausgesiebt wird, die dann eine einjährige Diplomatenausbildung machen darf. Bei dem Verfahren fallen jedoch die meisten Kandidaten raus, weil es ihnen an der geforderten Allgemeinbildung aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Staat mangelt. Hier haben umfassend interessierte Generalisten wie Geisteswissenschaftler prinzipiell gute Chancen. Im Beruf des Diplomaten werden dann auch maßgeblich die Kompetenzen gefordert, in denen Geisteswissenschaftler normalerweise stark sind – angesichts der hohen Zahl der Mitbewerber sollte man aber pessimistisch sein.

Darüber hinaus gibt es noch die unüberschaubar große Gruppe internationaler Organisationen, an denen Deutschland über multilaterale Abkommen beteiligt ist, sie kräftig mitfinanziert und dementsprechend auch Stellen besetzen darf. Dazu gehören nicht nur die UN und die EU, sondern auch die Entwicklungsbanken in Asien, Afrika oder Lateinamerika, die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), der IMF, die Weltbank oder die tausendundeine Unterorganisationen der UN. In der Regel besetzen diese Institutionen ihre Stellen jedoch aus einem Pool an nationalen Beamten oder Führungskräften in Bundes- oder Landesbehörden, also mit Leuten, die schon im öffentlichen Dienst sind, oder nach einem strengen Verfahren ausgewählt werden. Aber auch hier können Geisteswissenschaftler zum Zuge kommen.

Um in der Entwicklungszusammenarbeit Fuß zu fassen, bieten sich Trainee- oder Nachwuchsprogramme (GTZ, DED etc.) an, die jährlich ausgeschrieben werden, jeweils mit einem Jahr Vorlaufzeit. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Freiwilligenprogramme – teils staatlich, teils von NGOs organisiert und ausgeführt – die die Möglichkeit bieten, auf Freiwilligenbasis erste Erfahrung in der EZ zu sammeln. Die Kontakte, die durch

solches Engagement geschaffen werden, sollten nicht unterschätzt werden.

Eine Alternative bei allen oben genannten Organisationen ist die lokale Bewerbung als Ortskraft. Zum Beispiel beschäftigt das Auswärtige Amt zahlreiche Deutsche, die im Ausland leben, als Ortskräfte. Da ist das Gehalt natürlich nicht so hoch, aber man hat als Deutscher aufgrund seiner Ausbildung und Sprachkenntnisse einen unschätzbaren Vorteil gegenüber den einheimischen Bewerbern, auch wenn es sich dabei meist um die örtliche Bildungselite handelt. Wer also eine Affinität zu einer bestimmten Weltregion hat und entsprechende Sprachkompetenzen vorweisen kann, der kann vor Ort alle deutschen oder internationalen Organisationen abklappern. Ein lokales Gehalt ist meist nicht mit deutschen Standards zu messen, aber es reicht bei diesen (nach örtlichen Maßstäben) Topjobs meist für ein Leben in Luxus vor Ort. Es lebt sich von 800 Euro in Bogotá oder Bangkok außerordentlich gut. Man lernt so nicht nur neue Leute und Kontakte aus besten Kreisen kennen und trifft auf Präsidenten, Generäle und Gouverneure, sondern erwirbt auch wertvolle Berufserfahrungen in einem meist ungemein interessanten Umfeld.

Doch sei an dieser Stelle vor blindem Übereifer gewarnt: Es gibt viele Absolventen, die ebenso den Einstieg in der EZ suchen. Daher sollten bereits während des Studiums grundlegende Fähigkeiten erworben werden, um durch Praktika einen ersten Einblick in die EZ zu bekommen. Gerade für internationale Organisationen ist das außeruniversitäre Engagement wichtig. Denn wer schon einmal in der Ortsgruppe von Amnesty International gearbeitet hat, zeigt, dass er sich mit Strukturen und Prozessen einer Organisation auskennt. Außerdem sind auch Organisationen der EZ vor allem auf fachliche Expertise angewiesen – es reicht nicht, den armen Leuten in der Dritten Welt helfen zu wollen.

8.3.4 Unternehmensberatung

In manchen Unternehmensberatungen stellen BWLer nur 50 Prozent des gesamten Beraterpersonals. Der Rest wird von Juristen, Biologen, Exoten und Geisteswissenschaftlern gestellt. Allerdings gilt auch hier, dass BWLer die Unternehmensanalyse anhand der Unternehmensdaten von Natur aus besser beherrschen als der Geisteswissenschaftler, der seit

dem Abitur keinen Taschenrechner mehr in der Hand hatte. Andererseits sind Geisteswissenschaftler oft besser darin, Zusammenhänge zu erkennen, die mehrere Bereiche betreffen, was bei der Beratung großer Unternehmen oft wichtig ist. Gerade die unternehmensinternen Faktoren und Konflikte werden oft nicht wahrgenommen, wenn sie nicht als Excel-Formel ausgedrückt werden können.

Grundsätzlich ist die Konkurrenz beim Einstieg in die großen Beratungen hoch. Daher dürften es nur die besten Absolventen mit einem makellosen Lebenslauf, fünf Praktika und drei Auslandsaufenthalten etc. schaffen. Wichtig ist auch hier, dass der Personaler im Lebenslauf eine Entwicklung sieht, die die Beratung als nächsten Schritt logisch erscheinen lässt, z.B. durch Praktika in Unternehmensberatungen oder andere Aktivitäten, die ein Interesse an Beratung und Wirtschaft erkennen lassen. Als Lohn winken 20 Überstunden pro Woche und ein wirklich gutes Gehalt, dafür leiden die Sozialbeziehungen zu Freunden und Verwandten. Steigt man bei den kleinen Beratungen ein, sind die Chancen besser und es winken 20 Überstunden im Monat und ein annehmbares Gehalt. Bei den kleinen Beratungen besteht wie immer bei kleinen Firmen das Risiko, dass ein Einbruch der Aufträge nur durch eine schnelle Verschlankung der Personalstruktur kompensiert werden kann, d.h. man wird relativ schnell entlassen, wenn es eng wird. Dafür sind die Chancen bei kleineren Beratungen oft besser als bei den großen Fünf.

Ein paar Jahre im Consulting sind eine gute Möglichkeit, viele Unternehmen kennen zu lernen, sich betriebswirtschaftliches Know-how anzueignen und den Stallgeruch der Elite anzunehmen, da man oft mit Geschäftsführern und der zweiten Führungsreihe zu tun hat. Dafür gibt es viel Bewegung: Viele Kilometer auf der Autobahn, im Flugzeug und mit der Bahn, gern auch in anderer Reihenfolge und am gleichen Tag.

8.3.5 Personalberatung

Wer immer mal wollte, dass sich Geschäftsführer bei einem selbst um eine Stelle bewerben, der sollte die Personalberatung ins Auge fassen. Hier kann man seine Fähigkeiten als Researcher ins Spiel bringen und als Headhunter potentielle Ziele identifizieren und kontaktieren. Allerdings sind die Personalberatungen im Bereich Top und Middle Management

sehr wählerisch. Hier herrscht große Konkurrenz und je nach Art der Beratung kann es ein echter Knochenjob sein. Manche Beratungen verlangen, dass man pro Tag 60 bis 80 Firmen anruft und diese fragt, ob sie nicht Aufträge für die Personalberatung haben. Es handelt sich dann also um reine Kaltakquise, von der man gerade auf der untersten Stufe nicht viel hat, denn die eigentliche Personalberatung macht dann der Senior-Berater, der in der Hierarchie weiter oben steht.

Wenn der Research- und Beratungsanteil hoch ist, ist es auf jeden Fall eine spannende Sache, bei der man viele interessante Leute kennen lernt, die Scheu vor Chefs verliert und die eigene Menschenkenntnis erweitern kann. Ist es hingegen eine reine Akquisetätigkeit, besteht das Risiko eines Burnouts nach wenigen Monaten, was für die betreffende Beratung kein Problem ist, da genügend Leute nachwachsen.

Eine ähnliche Tätigkeit ist auch die Personalvermittlung. Dabei geht es nicht um die Besetzung von Top-Positionen, sondern um die Vermittlung von Positionen in den Bereichen Handwerk, Technik, Büroorganisation und ähnliches. Darüber hinaus gibt es die Arbeitsvermittlung bei der Agentur für Arbeit. Hier ist die Sache noch einmal etwas anders gelagert, da die Funktionsbereiche klar getrennt sind und die Größe der Organisation einen anderen Arbeitsmodus mit recht klar abgegrenzten Kompetenzen erfordert. Wer im Arbeitgeberservice tätig ist, ist Ansprechpartner für Firmen und bei diesen vor Ort, während die Vermittler die ihnen zugeteilten Arbeitslosen betreuen, coachen und ihnen Stellen vermitteln.

8.3.6 Personalbereich

Auch im Personalbereich, also der Personalabteilung von Unternehmen, sind Geisteswissenschaftler zu finden. Hier konkurrieren sie allerdings gegen BWLer mit Schwerpunkt Personal, die sich im Studium wichtige personalrechtliche Kenntnisse usw. angeeignet haben. Trotzdem ist dieser Bereich auch für Geisteswissenschaftler geeignet. Je nach Branche und Qualifikation fängt man dabei oft als Sachbearbeiter an, um dann auf die nächsthöhere Stufe des Personalreferenten aufzusteigen, wenn diese Position frei wird. Wer eine Karriere im Bereich Personalverwaltung und -

entwicklung anstrebt, sollte sich frühzeitig darum bemühen, die notwendigen Kenntnisse zumindest teilweise nebenbei aufzubauen. Auch Praktika sind wie immer hilfreich.

Der Vorteil eines Einstiegs in den Personalbereich ist, dass man irgendwann eine Berufsbezeichnung erobert hat und als Personalreferent prinzipiell überall anfangen kann, wo eine Stelle ausgeschrieben ist. Natürlich auch hier wieder der Hinweis, dass eine Tätigkeit in der Personalabteilung zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passen muss.

8.3.7 Stiftungen & Co.[26]

Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen (z.B. Vereine oder Verbände) sind ein klassischer Bereich, in dem Geisteswissenschaftler arbeiten. Sei es im Bereich Umwelt, Jugend, Kultur, Sport oder Politik – Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen gibt es wie Sand am Meer und sie bieten je nach Fachrichtung ein ideales Betätigungsfeld für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Ein Einstieg bei einer Stiftung kann vielfältig aussehen: als Stipendiat während des Studiums eine Grundförderung genießen, über ein Praktikum näher hinein schnuppern oder über ein Traineeprogramm den Direkteinstieg erhalten, wie es beispielsweise die Mercator-Stiftung in Duisburg oder die Robert-Bosch-Stiftung in Stuttgart anbieten. Die Seite www.stiftungen.org des deutschen Stifterverbandes gibt einen guten Überblick über Stiftungen im In- und Ausland. Dort arbeitet man als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Referent oder in der Stiftungsverwaltung.

Bei anderen gemeinnützigen Institutionen ist es ratsam, über das Ehrenamt oder ein Praktikum den Einstieg zu probieren. Wichtige Soft Skills sind hier sicherlich Organisations- und Kommunikationsfähigkeit, Erfahrung im Fundraising und ein gewisses Maß an Empathie. Wichtig sind Engagement und Einsatzbereitschaft – diese können auch über manches Wissensdefizit hinweghelfen. Gleichwohl sollte man darauf gefasst sein, dass die Entlohnung im sogenannten Nonprofit-Bereich geringer ausfällt

[26] Mit freundlicher Genehmigung von Constance Marschan, AGSE e.V., übernommen.

als in der freien Wirtschaft und die Verträge oft auf ein bis zwei Jahre befristet sind.

8.3.8 Parteien

„Der Macht beim Arbeiten zusehen“ kann man als Mitarbeiter bei einem politischen Mandatsträger oder einer Partei. Geisteswissenschaftler haben in diesem Berufsfeld große Chancen, da sie den vielseitigen und immer wieder wechselnden Herausforderungen dieser Tätigkeit gewachsen sind. Ob als persönlicher Referent, Pressesprecher, Büroleiter oder Wahlkampfmanager – die Aufgaben sind so vielfältig wie die Parteienlandschaft.

Referenzen, Zeugnisse und Praktika sind wichtig, aber in den meisten Parteien zählt dann doch vor allem die „Parteinähe“ und jahrelanges Engagement. So ist es nicht in jeder Partei üblich, Stellen auszuschreiben, sondern die Besetzung basiert auf Networking und „Vitamin B“. Dafür bekommt man dann einen Job, der angemessen entlohnt wird und abwechslungsreich ist, aber gleichzeitig auch immer an das Ergebnis von Wahlen gekoppelt ist: Ändert sich die politische Stimmung, so kann der Chef innerhalb kurzer Zeit arbeits- und mandatslos sein und mit ihm seine Mitarbeiter. Wer sich intensiv mit vielfältigen Themen auseinandersetzen, viel Engagement investieren und sich zur gleichen Zeit in den komplexen Strukturen einer Partei zurechtfinden kann, für den ist die Arbeit bei einer Partei oder einem Politiker genau das Richtige.

8.3.9 Existenzgründung

Wer schon immer mal sein eigener Chef sein wollte und keine Lust hat, von den Fehlern anderer betroffen zu sein, der sollte eine Karriere als Existenzgründer ins Auge fassen. Die Vorteile liegen auf der Hand: eigener Chef, eigenes Geld, man arbeitet nicht mehr für das, was man als Angestellter erwirtschaftet und man kann tun und lassen, was man will, wenn es gut läuft.

Wenn es nicht gut läuft, wird es schwierig. Dann hat man im Worst Case das eigene Geld versenkt und schuldet der Bank so viel, dass auch die Enkel noch betroffen sein könnten, wenn man nicht in die Privatinsolvenz

geht und sieben Jahre Hartz IV-Niveau in Kauf nimmt. Doch auch wenn es gut läuft, kann das Leben als eigener Chef ziemlich stressig sein, wenn neue Kunden da sind, Bestandskunden reklamieren und Rechnungen ewig nicht bezahlt werden.

Wichtig ist natürlich, dass die eigene Geschäftsidee auch Potential hat. Ohne Kunden kein Geschäft. Ohne Akquise aber auch keine Kunden. Wer also nicht der Typ ist, der offen auf Leute zugeht, ist womöglich nicht geeignet oder braucht einen Partner, der Kunden gewinnen kann.

Hier ist die Teilnahme an Veranstaltungen für Gründungswillige wie beim Gründernetzwerk SAXEED vorteilhaft, weil man im Rahmen der Veranstaltungen gleichgesinnte Gründungswillige finden und diese vielleicht von der eigenen Geschäftsidee überzeugen oder bei einem anderen viel versprechenden Projekt mitmachen kann. Darüber hinaus lernst du, deine Geschäftsidee in einem Businessplan zu konkretisieren und dich damit wirklich intensiv auseinander zu setzen.

Auch als Freiberufler ist man im Alleinflug unterwegs und nur seinem Kunden Rechenschaft schuldig. Vorteile sind die geringeren Investitionen und dass man im Regelfall eine Dienstleistung vermarktet, die man (hoffentlich) bereits gut beherrscht und für die es einen Markt gibt, auf dem man bereits einige Ansprechpartner kennt. Journalisten, Filmschaffende, Dozenten usw. sind oft als Freiberufler unterwegs. Allerdings sollte man immer bedenken, dass auf Phasen intensiver Beschäftigung auch Lücken von mehreren Monaten entstehen können, in der kein einziger Cent verdient wird und man trotzdem sämtliche Fixkosten bezahlen muss.

8.3.10 Wissenschaftliche Karriere

Die wissenschaftliche Karriere steht grundsätzlich jedem Absolventen offen. Hier ist es von Vorteil, möglichst frühzeitig eine Hiwi-Stelle als Tutor anzustreben, um erste Lehrerfahrung zu erlangen und Kontakt zum Professor zu knüpfen. Mittlerweile gibt es vielfältige Doktorandenstellen, die über einschlägige Portale wie www.kisswin.de oder www.academics.de gefunden werden können. Oft sind diese mit nur 50 Prozent angesetzt, damit man Zeit hat, die Promotion voranzutreiben, vorausgesetzt, man bekommt diese Zeit auch wirklich eingeräumt. Alternativ gibt es viele

Stipendien von Stiftungen und auch Promotionsstipendien des Landes Sachsen[27]. Stipendien haben den Vorteil, dass du in Vollzeit an der Promotion arbeiten kannst.

Nicht einfach ist eine externe Promotion, bei der du nur einen Doktorvater hast und dich kümmern musst, wie du während der Promotion über die Runden kommst. Wenn die Finanzierung nicht gesichert ist, hast du nicht den Kopf frei, sondern wirst von finanziellen Problemen abgelenkt. Helfen kann hier ein Bildungskredit, der von verschiedenen Banken angeboten wird.

Nachteil des Ganzen: Je höher man im „akademischen Elfenbeinturm" aufsteigt, desto schwieriger ist es, den Einstieg in die Wirtschaft zu meistern, falls es doch nicht mit dem eigenem Lehrstuhl klappt. Paradebeispiel ist der Dozent, der seine Promotion nicht rechtzeitig vor Auslaufen seines Vertrages fertig stellte, dann nicht verlängert wurde und nun als Call Center-Agent aktiv ist. Vorteile der wissenschaftlichen Karriere sind die relativ entspannte Arbeitszeit und Atmosphäre. Wer gern liest, forscht und schreibt, ist an der Universität bestens aufgehoben.

8.3.11 Weitere Berufsfelder

Neben den hier vorgestellten Berufsfeldern gibt es noch andere, die erwähnenswert und vielleicht ein Startpunkt für die weitere Recherche sein können.

Ein Feld, auf dem Geisteswissenschaftler mit ihren Kernkompetenzen punkten können, ist die Werbung. Wer gut mit Worten umgehen kann und sich für Werbung interessiert, kann sich in diese Richtung entwickeln. Der Einstieg scheint ziemlich hart zu sein: viel Arbeit, wenig Geld. Trotzdem keine schlechte Alternative, weil man es in dieser Richtung durchaus zu etwas bringen kann. Hier ist ein Praktikum unbedingt anzuraten, um zu prüfen, ob man wirklich in diese Branche und zum Menschenschlag der Werbeschaffenden gehört.

[27] Über entsprechende Möglichkeiten kannst du dich unter anderem an der Technischen Universität Chemnitz bei der Graduiertenförderung und der Forschungsakademie informieren.

Die Arbeit in Ministerien sollte auch nicht aus den Augen verloren werden. Entscheidend für den Berufseinstieg ist die persönliche Qualifikation. Ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst ist langfristig, wenn nicht sogar für immer angelegt. Trotzdem oder gerade deswegen kann sich der Berufseinstieg dort sehr schwierig gestalten, weil es nur sehr wenige Einstellungen gibt und man oft in Konkurrenz zu Juristen oder anderen Absolventen steht.

Auch in Ingenieurbüros sind Geisteswissenschaftler tätig, dann allerdings aufgrund ihrer nebenbei erworbenen technischen Kenntnisse und nicht aufgrund ihres Studiums. In der quantitativen Marktforschung kommen ebenfalls Sozialwissenschaftler zum Einsatz, wenn sie statistische Kenntnisse haben und sich mit SPSS auskennen. Dort geht es um die methodisch saubere Erfassung und die richtige Auswertung von statistischen Daten.

Möglich ist außerdem, sich von einer Zeitarbeitsfirma vermitteln zu lassen. Die Löhne sind nicht besonders, die Stellen oft nicht das, was man sich vorgestellt hat, aber andererseits ist es vielleicht ein Einstieg, von dem aus man auf bessere Positionen kommt – und besser als Hartz IV ist es allemal.

Der echte klassische Vertrieb ist ebenfalls eine Möglichkeit, Geld zu verdienen. Allerdings muss man der richtige Typ sein bzw. sich einige Zeit mit dem Verkauf beschäftigen, um erfolgreich zu sein. Wer dann im Außendienst loslegt und dabei erfolgreich ist, dem wird es finanziell definitiv gut gehen.

8.4 Karrieren und Hindernisse - Beispiele für den Einstieg

„Seminare und Vorlesungen sind das eine,
das ‚wirkliche Leben' ist das andere."
Yvonne Heim, Magisterstudentin der Pädagogik,
Psychologie und Soziologie

Auf den folgenden Seiten werden wir euch Absolventen der TU Chemnitz und deren Karrierewege vorstellen. Dabei geht es nicht um die Personen an sich, sondern darum, euch einen Eindruck zu vermitteln, wie das Leben nach dem Abschluss in einer Geistes- bzw. Sozialwissenschaft aussehen kann, und was für den Einstieg in die Berufswelt wichtig war.

8.4.1 Klare Ziele

Ellen Drechsler

Studium der Soziologie mit drei Praktika während des Studiums. Von Anfang an eine klare Vorstellung, dass die Zukunft in Richtung Kommunikation gehen sollte. Durch aufeinander aufbauende Praktika Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt. Zudem während des Studiums durch Fächerkombination gleichzeitig Fachwissen im Bereich Wirtschaft erworben. Der Berufseinstieg gelang u.a. durch Networking: Bereits bestehende Kontakte wurden intensiviert und neue Kontakte auf Tagungen z.B. von Berufsverbänden erschlossen. Heute bei einem großen international agierenden PR-Unternehmen beschäftigt.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Mein Ziel war es, nach dem Studienabschluss den direkten, nahtlosen Jobeinstieg zu schaffen. Dieses Ziel habe ich leider nicht erreicht. Ich hatte in den nachfolgenden Monaten meiner sehr intensiven Bewerbungszeit immer deutlicher feststellen müssen, dass sich mein lang gehegter Wunsch – in einem Großunternehmen sehr schnell einen passenden Berufseinstieg zu erhalten – nicht so leicht realisieren lassen würde.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Soziale Kontakte! Der Besuch von vielen Netzwerkveranstaltungen (Get-Together von Berufsverbänden oder Jobmessen). Zudem sicher auch das reflektierte Bewusstsein bezüglich meiner Stärken und Schwächen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Ich denke, jeden Geisteswissenschaftler bewegt eine ganz eigene Motivation, die gewählten Fächerkombinationen zu studieren und er/sie hat somit individuelle Stärken. Die Erfahrung der meisten Geisteswissenschaftler bei der Untersuchung verschiedener Gegenstandsbereiche – z.B. im Bereich kultureller, medialer, sozialer, geschichtlicher oder politischer Phänomene, sind definitiv ein großer Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Berufseinsteigern, jedoch müssen diese unbedingt mit wirtschaftlichen Faktoren angereichert werden. Durch diesen Mehrwert avancieren Geisteswissenschaftler zu wirklich ernstzunehmenden Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Sicherlich führt eine ungenügende Spezialisierung der Studieninhalte zur Schwammigkeit und demzufolge auch zur häufigen Verfehlung der gängigen Arbeitsmarktanforderungen.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
So früh und so viel wie möglich Praxisbezug! Keine Praktika, die sich ausschließlich auf einen Monat beziehen. Sondern ruhig die Bereitschaft entwickeln, für längere Zeit – beispielsweise für ein halbes Jahr – in das Berufsleben hineinzuschauen. Dabei sollte man extreme Sorgfalt bei der Auswahl des Praktikumsplatzes walten lassen, sodass der Lerneffekt der Praxiszeit auch wirklich effizient wird. Mehrere solcher Praktika im Laufe eines Studiums belegen und auch ruhig in völlig unterschiedliche Bereiche hineinschauen, um sehr schnell feststellen zu können, was einem wirklich liegt und vor allem Spaß macht!

8.4.2 Networking

Marc Stoll

Magisterstudium mit der Fächerkombination Sportwissenschaft und Pädagogik. Anschließend ein zusätzliches Masterstudium der Medienkommunikation. Nie ein konventionelles Praktikum absolviert, sondern neben dem Studium diverse Praxiserfahrungen durch Ehrenämter und Nebenjobs gesammelt. Heute Mitarbeiter beim Career Service – der Einstieg gelang durch die Vielfalt der erworbenen Fähigkeiten.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Nach dem Abschluss meines Studiums (Magister Sportwissenschaft/Pädagogik, Vertiefungsrichtung Erwachsenenbildung/Weiterbildung) strebte ich mangels lohnender wirtschaftlicher Perspektiven zunächst eine akademische Laufbahn an, jedoch waren meine Bewerbungsversuche auf die selten auftauchenden halben Stellen nicht von Erfolg gekrönt. Meine Nachfragen zeigten: Ein großer Teil der Stellen war scheinbar bereits vor der offiziellen Ausschreibung über Kontakte vergeben worden. Ich immatrikulierte mich also für ein Zweitstudium, bewarb mich aber während dieser Zeit regelmäßig auf Stellen, die mir interessant erschienen. Der Vorteil war, dass ich dadurch Übung im Verfassen von Bewerbungen bekam. Außerdem entfernte ich mich dabei immer mehr von meiner ursprünglichen „Profession". Ich suchte nicht mehr nach Stellen, die zu meinem Abschluss passten, sondern vermehrt nach Stellen, die zu meinen Fertigkeiten passten. Denn vor allem während meines Zweitstudiums fand ich – neben dem erworbenen Fachwissen – heraus, was ich wirklich gut kann. Und das waren eigentlich die größten Schwierigkeiten: Das Finden der Antworten auf die Fragen: „Was kann ich wirklich?" und „Was will ich eigentlich machen?"

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Meine sozialen Netzwerke, sprich Beziehungen. Besonders während meines Zweitstudiums konnte ich da ordentlich zulegen. Zwar war auch zu diesem Zeitpunkt der größte Teil meiner Bekannten noch mit dem eigenen Studium beschäftigt, die anderen sorgten jedoch dafür, dass ich auf Stellenausschreibungen – egal ob für Neben- oder richtige Jobs – aufmerksam wurde. Ich wurde gezielt auf Stellen hingewiesen: „Das wär doch was für dich, oder?" Geholfen hat mir außerdem mein „roter Faden" im Lebenslauf: Zwar habe ich nie ein klassisches Praktikum gemacht. Stattdessen meldete ich ein zweigleisiges Gewerbe (mit den Bereichen Organisation von Sportveranstaltungen sowie Vertrieb von Nischenprodukten) an und arbeitete in diesem Rahmen mit verschiedenen Sponsoren und Wirtschaftspartnern zusammen. Ich bekleidete bis zu fünf Ehrenämter im Vereins- und Verbandrahmen. Ich schnupperte als studentischer Mitarbeiter in verschiedene universitäre Bereiche. Und bei alldem knüpfte ich Kontakte.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Die Fähigkeit, ein Problem ganzheitlich zu erfassen und zu reflektieren. Perspektiven zu verschränken. Sich immer wieder zu motivieren. Verschiedene Lösungswege zu erkennen und zu bewerten. Sich neue Inhalte selbständig und in kurzer Zeit aneignen können. Benötigte Informationen zu recherchieren und in einem Text – mit einem der jeweiligen Zielgruppe angepassten Stil – aufzubereiten. Präsentationserfahrung und Kommunikations- sowie Teamfähigkeit. Eigentlich generell gut ausgeprägte soziale Fertigkeiten – vor allem, wenn man an Sportwissenschaftler denkt. Geisteswissenschaftler sollten „Soft Skill-Maschinen" sein.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
In der Regel sind die im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu finden, es fehlt somit also an „Hard Skills". Zudem haben die Absolventen während des Studiums erkannt, dass sie nicht über das absolute Wissen verfügen und dies auch nie erwerben werden. Was aus philosophischer Sicht vielleicht wertvoll erscheinen mag, führt dann meist dazu, dass das eigene Licht zu sehr unter den Scheffel gestellt wird: Man weiß scheinbar nicht einmal, was man selbst kann.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

- Kontakte knüpfen, Beziehungen aufbauen, Netzwerke nutzen.
- Recherchieren, welchen Weg Absolventen der eigenen Fachrichtung gegangen sind.
- Passende Zusatzqualifikationen im Hard Skill-Bereich erwerben (z.B. MS Office, Grafiksoftware, Webseitenadministration etc.).

8.4.3 Ohne Umwege zum Job

Yvonne Heim

Magisterstudium der Pädagogik, Psychologie und Soziologie. Auslandsstudium in Schottland und mehrere Praktika. Nach dem Studium zunächst Zwischenstation an der Uni als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Seit neun Jahren als Projektleiterin beim ehemaligen Praktikumsbetrieb beschäftigt. Das Praktikum und die darauffolgende Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft bereiteten den Weg zu einer vielseitigen Beschäftigung, in der jeden Tag neue Herausforderungen warten.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Genau zu wissen, wo die eigenen Stärken liegen, was man machen möchte, und dann die entsprechende Arbeit zu finden, in der man mit Leidenschaft und Spaß, aber auch hohem Engagement die Herausforderungen der Arbeitswelt mit mind. 40h in der Woche anpackt.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Der frühzeitige Blick in die Wirtschaft während des Studiums. Ich habe bereits als Praktikantin und als wissenschaftliche Hilfskraft bei der ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH während des Studiums gearbeitet sowie meine Magisterarbeit im Rahmen eines BMBF-Projektes geschrieben. Das hat mir die Chance auf einen Job eröffnet.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Vor allem die sozialen Kompetenzen, wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, das „Über-den-Tellerrand-Schauen“, Kreativität und Motivation.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Fehlende bzw. ungenügende Praxiserfahrungen und z.T. unrealistische Vorstellungen von der Arbeitswelt.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
So früh wie möglich während des Studiums in die Praxis gehen. Seminare und Vorlesungen sind das eine, das „wirkliche Leben“ ist das andere.

8.4.4 Einstieg durch Praxis

Markus Haubold

Bachelorstudium der Medienkommunikation. Kein Praktikum, dafür vorher eine kaufmännische Ausbildung absolviert und neben dem Studium gejobbt. Nach der Ausbildung bereits Erfahrung im Bereich Marketing gesammelt, um diese durch das Studium zu vertiefen. Der Berufseinstieg gelang durch die bereits vorhandene Arbeitserfahrung.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Da ich gern in der Region Chemnitz eine ansprechende Anstellung finden wollte, war es nicht ganz einfach, ein attraktives Unternehmen mit freien Stellen zu finden. Zudem sollten Arbeitszeiten, Betriebsklima, Gehalt und Entwicklungsmöglichkeiten stimmen. Als Angestellter mit Personalverantwortung weiß ich mittlerweile: Es ist nicht nur anspruchsvoll, eine Anstellung zu finden. Für Unternehmen ist es auch schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Neben meiner Qualifikation: Beharrlichkeit. Immer wieder nach offenen Stellen Ausschau halten, im Schreiben von Bewerbungen und dem Führen von Bewerbungsgesprächen Erfahrungen sammeln, Tests mitmachen. Man kann sich zu Beginn ruhig auf einige uninteressante Stellen bewerben, um im Bewerbungsgespräch locker zu werden. Insgesamt haben mir meine dem Studium vorangegangene kaufmännische Ausbildung und studentische Nebenjobs wesentlich geholfen, den Berufseinstieg ohne Praktika zu schaffen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Das zu sagen, fällt mir schwer. Ich glaube nicht, dass es Stärken gibt, die andere Studienrichtungen nicht aufweisen. Gehe ich von meinem interdisziplinär geprägten Studiengang aus, so ist es die Vielschichtigkeit der Lehrinhalte, die den Studierenden ein breites Einsatzspektrum im Berufsleben erschließt.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Vielen Absolventen fehlt der Blick für die praktischen Anforderungen und Probleme in den Unternehmen. Die Universität vermittelt theoretisches Wissen – ich sage mal: in idealer Form. Im Berufsalltag kommt dieses Wissen in den Praxistest. Da muss es abgerufen und angewandt werden. Allzu umfangreiche theoretische Betrachtungen sind tabu. Es herrscht Zeitdruck, der zum effizienten Lösen von Aufgaben treibt. Das fällt vielen Studenten schwer.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
Ich empfehle, möglichst frühzeitig den Kontakt zu Praxispartnern zu knüpfen. Eine dem Studium vorangehende Berufsausbildung erleichtert den Einstieg in den Job wesentlich. Natürlich sollten Ausbildungs- und Studieninhalt aufeinander abgestimmt sein bzw. aufeinander aufbauen. Auch Praktika während des Studiums sind eine gute Vorbereitung auf den erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben. Insbesondere mittelständische Unternehmen mögen es, zukünftige Mitarbeiter schon während des Studiums über Praktika kennenzulernen, während der Abschlussarbeit zu begleiten und letztendlich fest einzustellen.

Bei Studiengängen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen sollte man zügig überlegen, in welche Richtung man sich entwickeln möchte. Nur so kann man die Zeit an der Uni ideal zur Vorbereitung auf den Job nutzen.

8.4.5 Von der Lehre in die Wirtschaft

Dr. Sylvia-Michele Sternkopf

Lehramtsstudium und Magisterstudium der Anglistik, Amerikanistik und Germanistik. Auslandsaufenthalt in London, der die Liebe zur englischen Sprache weiter verstärkt hat. Nach dem Studium tätig als Dozentin für Englisch, Interkulturelle Kommunikation etc. und Promotion im Bereich Anglistik und Marketing. Seit 2000 erfolgreich als Geschäftsführerin ihres eigenen Unternehmens im Bereich Marketing und Sprache.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Die Angst davor, in der Wirtschaft Fuß zu fassen.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Mein Ideenreichtum und viele unkonventionelle Herangehensweisen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Eine umfassende Allgemeinbildung und meist ein gutes Einfühlungsvermögen in verschiedenste Themen.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Wenig Bezug zur Wirtschaft – dem kann durch Praktika abgeholfen werden; weiterhin praktische Kenntnisse wie z.B. der Umgang mit Excel-Tabellen etc.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
Viele Praktika absolvieren, schon früh damit anfangen, den Bezug zur Wirtschaft suchen und in viele Bereiche reinschnuppern.

8.4.6 Zielsetzung Personalwesen

Cornelia Klinkert

Diplomstudium der Soziologie mit Nebenfach Psychologie. Während des Studiums zahlreiche Praktika u.a. in Neuseeland. Das erste Praktikum im ersten Semester vermittelte zwar interessante Einblicke, hat aber fachlich nicht hundertprozentig begeistert; das zweite war ein Volltreffer: Von da an war die Zielrichtung Personalwesen festgelegt. Die darauffolgenden Praktika haben die Erfahrungen in dieser Branche vertieft und weiter ausgebaut. Neben dem Studium Zusatzqualifikationen durch den Besuch von Vorlesungen der Wirtschaftswissenschaften und Workshops während der diversen Praktika erworben. Die Diplomarbeit zum Thema Personalrekrutierung bei einem großem Automobilunternehmen geschrieben und den Kontakt zu bereits bekannten Vertretern aus der Wirtschaft gehalten. Nach dem Studium gelang der direkte Einstieg als Personalreferentin bei der Bauerfeind AG, einem mittelständischen Familienunternehmen in der Region, mit der Einstiegskarte „Praxiserfahrung“.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Da mein Übergang zwischen dem Ende des Studiums und dem Berufseinstieg fließend war, kann ich mich nicht an wirkliche Schwierigkeiten erinnern. Ich habe zeitig begonnen, mich zu bewerben. Natürlich war auch die eine oder andere Absage dabei. Als es gegen Ende des Studiums ging, haben sich für mich auch zwei Möglichkeiten für eine Dissertation ergeben. Ich glaube dahingehend ist es wichtig, ehrlich zu sich selbst zu sein und ernsthaft zu überlegen, ob dieser Weg eine Option für den „Berufseinstieg“ darstellt. Ich habe diese Optionen noch vor meiner Zusage bei Bauerfeind abgelehnt, da ich meinen Weg nicht in der Wissenschaft gesehen habe.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Ich habe zeitig begonnen, mich zu bewerben. Dabei habe ich intensiv in vielen Online-Börsen recherchiert. Einen guten Hinweis bekam ich außerdem von einer Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit. In der Zeitschrift „Der Arbeitsmarkt" erscheinen jede Woche ca. 400 neue Stellenangebote für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler. Das Abonnement dieser Zeitschrift wird teilweise auch von der Agentur für Arbeit unterstützt.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Ich glaube, die größte Stärke der Geistes- und Sozialwissenschaftler liegt in der Interdisziplinarität, die im Rahmen des Studiums vermittelt wird.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Obwohl die Bedeutung von Praktika während des Studiums gestiegen ist, haben viele Studenten zu wenig Praxiserfahrung. Dabei geht es nicht darum, zahlreiche lange Praktika zu absolvieren. Auch mehrere kürzere Praktika können eine wertvolle Orientierung für die eigene berufliche Zukunft sein.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
Vor allem aus der Personalersicht kann ich nur empfehlen, sich zeitig genug zu bewerben. Man kann sich auch bewerben, wenn man noch in der Diplomarbeit „steckt" und noch kein Abschlusszeugnis vorlegen kann. In erster Linie geht es um eine gute Bewerbung, in der Sie deutlich machen, warum Sie gerade diesen Job bei dieser Firma möchten. Weiterhin empfehle ich den Besuch von Firmenkontaktmessen. Dies ist eine sehr gute Variante, um locker mit Personalverantwortlichen ins Gespräch zu kommen. Auch eine gute Vorbereitung eines Vorstellungsgespräches ist unabdingbar.

8.4.7 Einstieg über Kontakte

Anja Herrmann

Absolventin des Studiengangs Medienkommunikation an der TU Chemnitz und jetzt Studioleiterin eines Ballungsraum-TV-Senders. Während des Studiums diverse Praktika im Bereich Journalismus. Auslandssemester in den USA. Neben dem Studium freie Mitarbeiterin in

Lokalredaktionen im Bereich Radio und Presse. Der Einstieg ins Berufsleben gelang durch die vielfältige und langjährige Praxiserfahrung und durch die bereits vorhandenen Kontakte.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Die praktischen Erfahrungen, die ich im Studium nicht sammeln konnte, nachzuholen.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Die Kontakte zur Medienlandschaft, die ich gleichzeitig zum Studium aufgebaut und gepflegt habe.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Die Souveränität im Umgang mit Sprache, Kreativität, Ausdruckskraft, Umgang mit Quellen und Interpretationsvermögen. Supernützlich sind auch souveräne Selbstorganisation und Zeitmanagement.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Oftmals zu wenig Praxisbezug, geringe Selbstmotivation und zu wenig „Bissigkeit‘‘ (Das sehe ich auch oft an Praktikanten, die wir im Unternehmen ausbilden.).

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
Man sollte sich während des Studiums viel „Vitamin B“ beschaffen, das heißt über Praktika Kontakte knüpfen und den direkten Draht zu Entscheidern herstellen. Zum Beispiel über Belegarbeiten, Interviews, etc. Branchenwissen ist sehr wichtig. Außerdem sollte man sich entsprechend eigener Neigungen spezialisieren und sich generell im „Story Telling“ üben. Wichtig: Auch nach dem Studium hat niemand ausgelernt!

8.5 Informationsmöglichkeiten

Unsere Tipps erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir freuen uns über jede zusätzliche Ergänzung und jeden Hinweis, den wir den Studierenden und Absolventen noch geben können.

8.5.1 Ansprechpartner

Neben dem Career Service der Technischen Universität Chemnitz gibt es weitere Career Service-Einrichtungen an sächsischen Hochschulen. Eine

Übersicht findet ihr unter folgender Adresse: www.career-services.sachsen.de. Daneben gibt es eine Reihe lokaler Ansprechpartner, bei denen ihr euch weitere Informationen einholen könnt.

Graduiertenförderung der TU Chemnitz

Informationen zur Promotion und zu den Stipendien des Landes Sachsen.

Hochschulteam der Arbeitsagentur

Überblick zur Lage für geisteswissenschaftliche Akademiker aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit.

TUCed

Kostenpflichtige, berufsbegleitende Masterstudiengänge und MBAs.

Internationales Universitätszentrum

Informationen zu Auslandsaufenthalten und Praktika im Ausland sowie Förderungsmöglichkeiten.

SAXEED

Beratung zur Existenzgründung, Workshops, und Fallstudien zu Schlüsselkompetenzen zukünftiger Existenzgründer sowie eine kostenfreie Begleitung vom ersten bis zum letzten Schritt der eigenen Selbstständigkeit inklusive Fördermittelberatung.

Karrieremesse ChemCon an der TU Chemnitz

Regionale/nationale/internationale Wirtschafts- und Industriekontakte.

Karrieretreffs an der TU Chemnitz

Karrieretreffs für Studierende der Elektro- und Informationstechnik, Informatik sowie Geistes- und Sozialwissenschaften.

Industrieverein Sachsen 1828 e.V.

Sächsisches Unternehmensnetzwerk mit über 100 Unternehmen.

CWE

Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH.

Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH

8.5.2 Literaturtipps

Hier ein paar Bücher, die als hilfreich für den Einstieg empfunden wurden.

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.

Ein wirklich gutes Buch, das einen über die eigenen Fähigkeiten und Defizite aufklärt und einen dabei begleitet, wie man sich und seine beruflichen Ziele besser definieren kann. Darüber hinaus liefert es Tipps zur besten Bewerbungsstrategie, zu Vorstellungsgesprächen und allem, was mit der Jobsuche zu tun hat.

Putzker, C. (2005) Auf dem Weg zum ersten Job. Aachen: Shaker Verlag.

Ein Buch speziell für Absolventen geisteswissenschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen. Eigentlich schon ganz gut; es gibt Informationen zum Selbstmarketing, den Bewerbungsunterlagen, Assessment Center und auch rechtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses. Leider ist das Thema Berufsfelder zu kurz behandelt. Die Frage: „Welche Berufsfelder können Sie sich vorstellen“ ist gerade bei Geisteswissenschaftlern nicht ausreichend, wenn man nicht weiß, wohin die Reise gehen soll. Trotzdem lesenswert!

Menden, S. (2011) Das Insider-Dossier: Bewerbung bei Unternehmensberatungen. 7. Auflage, Köln: squeaker.net.

Neben einer allgemeinen Vorstellung der Branche geht es flott zur Sache. Der Autor stellt die Tools vieler großer Unternehmensberatungen vor, mit denen Unternehmen analysiert werden. Anschließend gibt es Beispiel-Cases, an denen Unternehmensberatungen ihre Bewerber gern prüfen. Im Anschluss werden Brain-Teaser, Erfahrungsberichte sowie die wichtigsten Consulting-Firmen vorgestellt. Wenn man sich nicht sicher ist, ob die Beratung eine Branche ist, in der man arbeiten möchte, sollte man das Buch lesen, bevor man ein Praktikum absolviert. Die Fixierung auf die etwas verkürzten Business-Cases ist zwar zweifelhaft, trotzdem vermittelt das Buch, mit welchen Fragestellungen sich Unternehmensberatungen beschäftigen und welche Tools man für ihre Lösung nutzen kann. Nicht im Buch enthalten sind Faktoren wie interne Machtkämpfe, Reibereien

zwischen Abteilungen, Liebesdramen und die langsame Trockenlegung von Soziotopen, die für die Lösung einiger Beraterprobleme wesentlich wichtiger sind als die bloßen Zahlen.

Daniel, M. (2007) „Sie haben also überhaupt keine Ahnung!". Norderstedt: Books on Demand GmbH.

Marc Daniel erklärt in seinem Buch, worauf man in verschiedenen Lebenssituationen achten muss, um beim Berufseinstieg erfolgreich zu sein. Er gibt Informationen zum Bewerbungsverfahren, stellt vielfältigste Wege des Einstiegs in die Berufswelt vor und skizziert Branchen, in denen Geisteswissenschaftler tätig werden können. All diese Informationen sind auf knapp 100 Seiten zu finden – deshalb sollte man dieses Buch aufgrund seines übersichtlichen Informationsgehalts als guten Ausgangspunkt für weitere Recherchen betrachten.

Kellner, H. (2002) Das Wissen der Karriereprofis. Frankfurt a.M.: Eichborn.

Ein Buch für alle, die auch mal mit den Ellenbogen arbeiten. Wer Machiavelli mag, wird sich bei Hedwig Kellners schmerzfreier Analyse der Machtverhältnisse und wie man sie nutzt mehr als wohlfühlen. Das Buch reißt in Kapitel 1 auch an, wie man seinen Traumjob findet und ihn bekommt, umfasst aber in den restlichen Kapiteln den Weg bis zur Spitze als Führungskraft. Wer langfristig planen und Aufwand in seine Karriere investieren will, der sich erst in Jahren bezahlt macht, wird hier viele Anregungen finden. Empfehlenswert ist es aber vor allem durch seine realistische Vermittlung der kuschelfreien Welt außerhalb der Universität.

Glaubitz, U. (2009) Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. 5. Auflage, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.

Dieses Buch zeigt auf, wie man mit kleinen Schritten das eigene Berufsziel findet. Die vorgestellten Übungen sind jederzeit zuhause machbar. Dadurch werden persönliche Stärken und Schwächen offengelegt. Im nächsten Schritt wird anhand von Beispielen aufgezeigt, wie man mit bestimmten Qualifikationen mögliche Berufsfelder findet. Weiterhin werden Tipps zur Bewerbung und zum Bewerbungsablauf gegeben.

Quellen

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

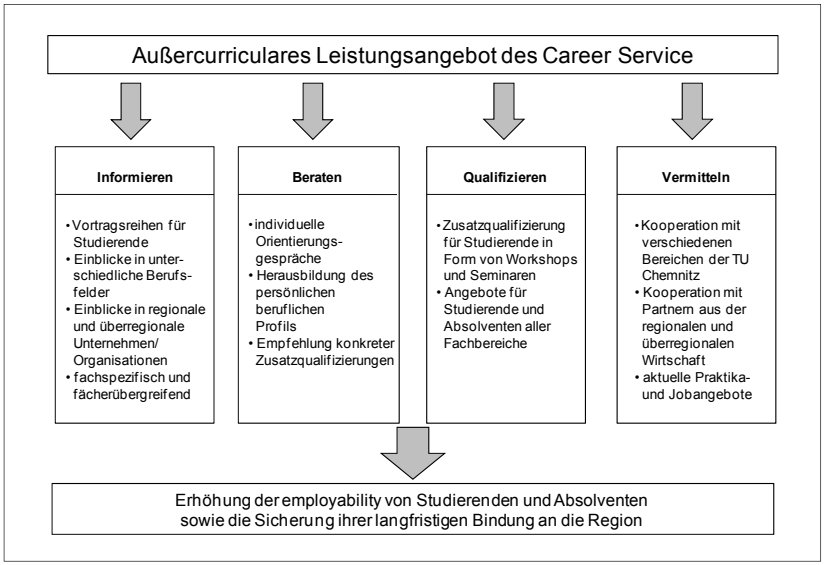
9 Internationale Karriere, direkt um die Ecke: Der Transnational Career Service

(Autor: Christian Genz)

9.1 Vom Career Service zum Transnational Career Service

Seit 2009 unterstützt der Career Service der TU Chemnitz Studierende beim Berufseinstieg und sichert Fachkräfte für die regionale Wirtschaft. Durch Informationen, Beratungen, Zusatzqualifikationen und die Vermittlung von Stellen und Praktika werden die Studierenden auf den Karrierestart vorbereitet. Pro Jahr nutzen mehr als 1.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Angebote des Career Service, der mittlerweile über ein Firmennetzwerk mit mehr als 100 Partnern verfügt.

Abbildung 9: Vier Kernfelder des Career Service der TU Chemnitz

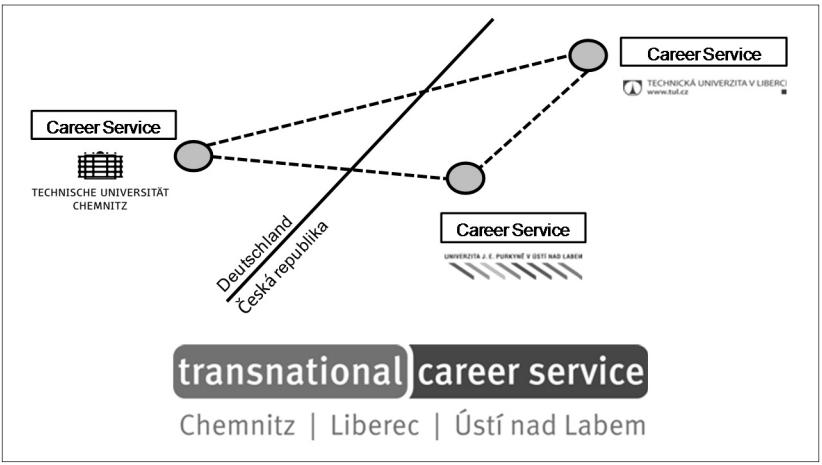

Außercurriculares Leistungsangebot des Career Service
Informieren
• Vortragsreihen für Studierende
• Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder
• Einblicke in regionale und überregionale Unternehmen/ Organisationen
• fachspezifisch und fächerübergreifend
Beraten
• individuelle Orientierungsgespräche
• Herausbildung des persönlichen beruflichen Profils
• Empfehlung konkreter Zusatzqualifizierungen
Qualifizieren
• Zusatzqualifizierung für Studierende in Form von Workshops und Seminaren
• Angebote für Studierende und Absolventen aller Fachbereiche
Vermitteln
• Kooperation mit verschiedenen Bereichen der TU Chemnitz
• Kooperation mit Partnern aus der regionalen und überregionalen Wirtschaft
• aktuelle Praktika- und Jobangebote
Erhöhung der employability von Studierenden und Absolventen sowie die Sicherung ihrer langfristigen Bindung an die Region

Quelle: Eigene Darstellung.

Aufgrund der durch die ESF-Förderung vorgegebenen Tätigkeitsfelder und Zielgruppen konnte der Career Service jedoch nur Studierende der TU Chemnitz betreuen und diese mit Unternehmen des Freistaates Sachsen in Kontakt bringen.

Das im Juni 2012[28] gestartete ESF-Projekt „Transnational Career Service“ sollte daher den Austausch von künftigen Fachkräften auf internationaler Ebene befördern und dabei den Fokus auf die innereuropäische Grenzregion Sachsen/Tschechien legen. Ziel war es, zusammen mit tschechischen Partnerhochschulen ein grenzüberschreitendes Career Service-Netzwerk aufzubauen, das Studierende beim Berufseinstieg jenseits der Grenze unterstützt. Auf diese Weise sollte Studierenden internationale Berufspraxis ermöglicht und der Bedarf an Fachkräften flexibler gedeckt werden.

Abbildung 10: Das geplante Career Service-Netzwerk der Partnerhochschulen, Logo des Transnational Career Service der TU Chemnitz



Quelle: Eigene Darstellung.

[28] Der Transnational Career Service wurde ab Mai 2014 als Transnational Career Service 2 fortgesetzt.

Ein weiteres Ziel des ESF-geförderten Projekts war neben der Sicherung von Fachkräften für die Grenzregion die Erhöhung der Employability von Studierenden. Gerade im Bereich der Geistes-, Human- und Sozialwissenschaften besteht oft eine geringe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist diese Gruppe sprachaffin und interkulturell in der Regel erfahrener als Studierende anderer Fakultäten. Allerdings fehlt den Studierenden oft die direkte Einsatzfähigkeit in Unternehmen. Ein Praktikum bei einem tschechischen Unternehmen bietet nicht nur wertvolle Berufspraxis, sondern steigert auch die Attraktivität für sächsische Unternehmen in der Grenzregion.

Darüber hinaus liefert das Projekt einen wichtigen Beitrag zum Zusammenwachsen der Regionen, da Studierende bzw. Absolventen bei tschechischen bzw. deutschen Unternehmen Berufserfahrung sammeln. Das Projekt „Transnational Career Service“ soll auf beiden Seiten der sächsisch-tschechischen Grenze Schnittstellen zwischen Hochschule und Wirtschaft schaffen. Diese sollen den Austausch der grenzüberschreitenden Aktivitäten initiieren, befördern und ausbauen.

Das Dienstleistungsangebot des „Transnational Career Service“ der Technischen Universität Chemnitz richtet sich an akademische Nachwuchskräfte, deren Hochschulabschluss oder Promotion innerhalb von zwei Jahren gesichert erscheint.

9.2 Ziele

Im Einzelnen verfolgt das Projekt mehrere Teilziele. Der Aufbau und Ausbau von Strukturen zur Verbesserung des Übergangs vom Studium in den Beruf sollte intensiviert werden. Strukturen mit transnationalem Charakter sollten in allen Kernbereichen des Career Service, d.h. Information, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung aufgebaut werden, um später in den Career Service integriert zu werden. Weiterhin sollten Employability-Maßnahmen an tschechischen Universitäten initiiert werden, um den Berufseinstieg der Studierenden und den transnationalen Austausch zwischen Career Services bzw. Einrichtungen mit vergleichbaren Angeboten im Bereich der akademischen Berufsvorbereitung zu ermöglichen. Die Projektpartner erarbeiteten Strukturen und Konzepte für eine langfristige Zusammenarbeit und sollten das funktionierende Modell des Career

Service der TU Chemnitz im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung weiteren Hochschulen zur Weiterentwicklung und Anpassung zur Verfügung stellen.

Abbildung 11: Übersicht der konkreten Maßnahmen

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Employability von Studierenden und Absolventen sollte durch die Teilnahme an den Angeboten des „Transnational Career Service“ erhöht werden, beispielsweise über Workshops zur interkulturellen Kompetenz, der Teilnahme an Exkursionen und daraus resultierenden Praktika oder Abschlussarbeiten in Unternehmen jenseits der Grenze. Die Berufseinstiegsperspektiven für Absolventen der Partneruniversitäten im sächsisch-tschechischen Grenzraum sollte erhöht werden, indem Informationsdefizite bezüglich der möglichen Wege in den Beruf beiderseits der Grenze abgebaut werden. Darüber hinaus war es notwendig, Sprachbarrieren zu verringern und über interkulturelle Unterschiede aufzuklären, um die Kommunikationsfähigkeit als Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Mit Hilfe des Projektes „Transnational Career Service“ werden Praktika und Jobs sowie Unternehmenskooperationen für Studierende aller Partnerhochschulen zugänglich gemacht.

Abbildung 12: Poster – Transnational Career Service

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 13: Poster – Arbeitspakete des Transnational Career Service

TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ
transnational career service
Chemnitz | Liberec | Ústí nad Labem
Karriereperspektiven
im sächsisch-tschechischem Grenzraum
Career Service Support
Aufbau von Career Services in Liberec und Ústí nad Labem
• Fachvorträge und Workshops für Mitarbeiter der Partnerhochschulen
• Konzepterstellung für den Aufbau von Career Services in Tschechien
• Beratende Begleitung des Aufbaus von Career Services in Tschechien
• Hospitation der tschechischen Partner im Career Service Chemnitz
Transnational Job & Internship Network
Aufbau eines transnationalen Unternehmensnetzwerkes
• Recherche von Arbeitsmarkttrends und Arbeitgebern
• Kontaktaufbau zu tschechischen und sächsischen Unternehmen
• Entwicklung und Betreuung der transnationalen Job- und Praktikabörse
• Pflege des transnationalen Unternehmensnetzwerkes
Transnational Student Support
Transnationale Angebote für Studierende
• Karriereberatung zu Bewerbung und Berufseinstieg
• Interkulturelle Workshops und Trainings
• Infoabende und Career Days in Chemnitz, Liberec, Ústí nad Labem
• Firmenexkursionen zu tschechischen und sächsischen Unternehmen
Transnational Career Service Conference
Präsentation der Projektergebnisse
• Vorstellung des Projektes Transnational Career Service
• Erfahrungsberichte und Workshops zur Career Service-Arbeit an europäischen Hochschulen
• Austausch und Anbahnung transnationaler Projektideen
• Entwicklung neuer Impulse für die transnationale Career Service-Aktivitäten
Europa fördert Sachsen.
ESF
Technische Universität Chemnitz
Transnational Career Service
Stadlerstraße 14 a | 09126 Chemnitz
Telefon: +49 371 - 531 19 930
Telefax: +49 371 - 531 83 85 39
E-Mail: tcs.career-service@tu-chemnitz.de

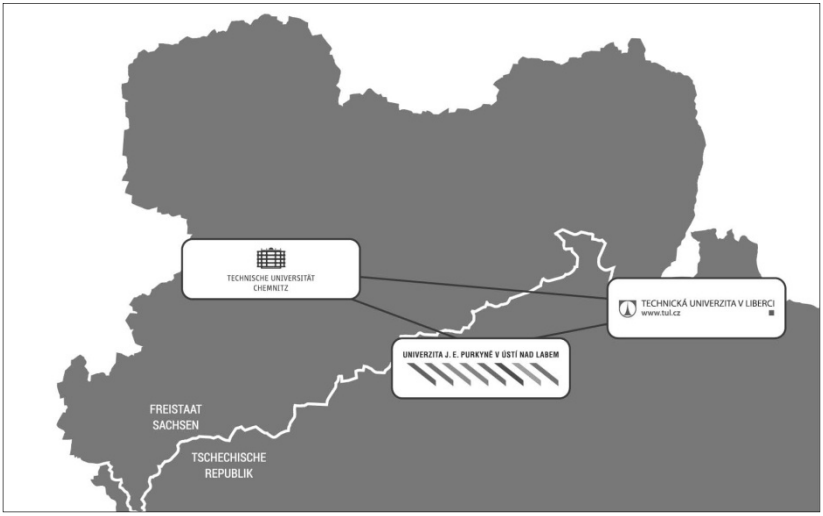
Quelle: Eigene Darstellung.

9.3 Projektpartner

Partneruniversitäten

Als Projektpartner des ersten transnationalen Career Service-Projektes Sachsens konnten die Universität Jan Evangelista Purkyně in Ústí nad Labem und die Technische Universität Liberec gewonnen werden.

Abbildung 14: Partneruniversitäten des Transnational Career Service



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Jan Evangelista Purkyně Universität in Ústí nad Labem wurde 1991 gegründet und befindet sich seither in staatlicher Trägerschaft. Nach eigenen Angaben hat sie etwa 10.000 Studenten, welche die Lehrangebote von sieben Fakultäten und einem Institut wahrnehmen[29]:

- Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät für Kunst und Design
- Fakultät für Produktionstechnik und Management
- Fakultät für Umweltwissenschaften

[29] Siehe www.ujep.cz/en/welcome/on-the-university.html.

- Philosophische Fakultät
- Pädagogische Fakultät
- Fakultät für Naturwissenschaften
- Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Jedes Jahr schließen 1.500 Studierende ihr Studium an der Universität ab und finden von hier ihren Weg in das Berufsleben. Die Universität kann dabei auf Erfahrungen in der erfolgreichen Organisation internationaler Kooperationen zurückgreifen, was durch die Anzahl der internationalen Kooperationsinstitute und -unternehmen belegt wird.

Die TU Liberec hat eine ähnliche Größe und entspricht in ihrem technisch orientierten Profil ebenfalls der TU Chemnitz. Die folgenden 6 Fakultäten sowie ein Institut decken die Lehrangebote der TU Liberec ab[30]:

- Fakultät für Maschinenbau
- Fakultät für Pädagogik
- Fakultät für Wirtschaft
- Fakultät für Textilingenieurwesen
- Fakultät für Architektur
- Fakultät für Mechatronik
- Institut für Gesundheitswesen

Unternehmen

Eine Aufgabe des Career Service ist die intensive Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen. Zum heutigen Zeitpunkt nehmen über 100 Unternehmenspartner die Leistungen des Career Service in Anspruch, die nun auch durch das Projekt „Transnational Career Service“ genutzt wurden. Durch die Vermittlung von Praktika oder Abschlussarbeiten sollen Studierende frühzeitig an sächsische Unternehmen gebunden werden, ihr Innovationspotential einbringen und somit langfristig die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft stärken. Für die Sicherstellung des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen ist die Sicherung des Fachkräftenachwuchses von enormer Bedeutung. Daher ist es nicht nur im Interesse der Studierenden, sondern auch im Interesse der Arbeitgeber, die Zusammenarbeit mit dem Career Service voranzutreiben und

[30] Siehe www.tul.cz/en/.

die Serviceeinrichtung als Schnittstelle zwischen Studium und Berufswelt dauerhaft für die Region zu etablieren.

Netzwerkpartner

Die Netzwerkpartner des Career Service sind eine weitere wichtige Schnittstelle zur Wirtschaft, die ebenfalls dem Projekt „Transnational Career Service“ zur Verfügung gestellt werden konnte. Unternehmensverbände wie IHK, WFE, CWE, SACHSENMETALL e.V. und der Industrieverein Sachsen e.V. sind Ansprechpartner, um eine Breitenwirkung in der Region zu erzielen und die Angebote zu kommunizieren. Das Hochschulteam der Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Chemnitz sind ebenfalls Ansprech- und Kooperationspartner. Weiterhin erfolgt die Zusammenarbeit mit dem EU-Büro der Stadt Chemnitz. Es werden u.a. die Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit wahrgenommen. Zusätzlich wurden Kontakte zur Ausländerbehörde der Stadt Chemnitz hergestellt.

9.4 Projektdurchführung

Die Universitäten in Liberec und Ústí nad Labem verfügten zum Projektstart nur über wenige Angebote zu Bewerbung und Berufseinstieg. Deshalb arbeiteten Chemnitzer Karriereexperten mit Vertretern der Partnerhochschulen an Konzepten für den Aufbau von Career Services an der Jan Evangelista Purkyně Universität Ústí n.L. und der Technischen Universität Liberec.

In den ersten Projektmonaten wurden Strukturen für die Projektarbeit an der TU Chemnitz geschaffen – von der Einstellung des Personals über die räumliche Infrastruktur bis zur Beschaffung entsprechender Arbeitsmaterialien. Die Maßnahmenplanung wurde im Projektverlauf ausgearbeitet: Arbeitsschritte wurden festgelegt und der Zeitplan konkretisiert. Die Arbeitsplätze wurden eingerichtet und die Arbeitsmaterialien und IT beschafft. Als Arbeitsgrundlage und als Zusammenstellung von Informationen für die Projektpartner wurde ein „Projekt-Wiki“ eingerichtet und regelmäßig aktualisiert.

In der Aufbauphase wurden auch grundlegende Marketingaufgaben erledigt. So wurde ein gemeinsames Logo für das Projekt entwickelt, ein

Slogan festgelegt sowie erste Plakate in Deutsch und Tschechisch erstellt. Die Projektmitarbeiter bauten erste Kontakte zu Ansprechpartnern an den Partnerhochschulen in Ústí n.L. und Liberec auf bzw. aus. Regelmäßige Projekttreffen wurden durchgeführt. Hier ging es auch darum, weiteren Stakeholdern an den Hochschulen das Projekt vorzustellen sowie die Aufgabenpakete zu erläutern und einen Zeitrahmen festzulegen.

Am Ende der Aufbauphase fand die feierliche Projekteröffnung an der TU Chemnitz am 27.06.2012 mit rund 80 Gästen statt. Anwesend waren Vertreter der beteiligten Hochschulen, Unternehmenspartner und Vertreter regionaler Netzwerke.

(A) Career Service Support

Ziel des Arbeitspaketes „Career Service Support“ war die Unterstützung der tschechischen Projektpartner beim Aufbau eigener Career Service-Einrichtungen bzw. beim Aufbau eines Career Service-Angebotes.

Im November 2012 fand ein erster Kick-Off-Workshop mit Teilnehmern aus beiden Partnerhochschulen in Ústí n.L. statt. Mit den Partnern wurde verabredet, die Konzepterstellung für den Aufbau von Career Services an den Partnerhochschulen in Form einer Workshopreihe (Januar-September 2013) durchzuführen, die auch die Bedarfsanalyse für die Partner beinhaltet. In den Workshops sollten zunächst grundlegende Themen der Career Service-Arbeit vermittelt werden, die dann an die Gegebenheiten der Partnerhochschulen angepasst werden sollen. Darüber hinaus fanden weitere regelmäßige Absprachen statt. Als Arbeitssprache wurde Englisch vereinbart.

An der UJEP Ústí n.L. wurde ein Arbeitskreis aus 16 Mitarbeitern (2 Teilnehmer pro Fakultät der UJEP Ústí n.L.) gebildet, die an folgenden Workshops teilnahmen:

- “Career Service Basics”
- “Career Counselling”
- “Extracurricular Qualification”
- “Recruitment Services”
- “Information, Marketing, Social Media Marketing”
- Summary

- Hospitation in Chemnitz
- “Student Life Cycle, Student Recruitment, Career Service Eventmanagement”
- Final presentation of concept of UJEP Ústí n.L.

Foto 1: Workshop an der Universität J. E. Purkyně in Ústí n.L.

Quelle: Transnational Career Service.

Die Teilnehmer erarbeiteten im Rahmen dieser Workshopreihe ein Konzept für die Etablierung eines Career Service an der UJEP Ústí n.L. Das Konzept beinhaltet ein Phasenmodell, welches den schrittweisen Aufbau eines „Karriereberatungszentrums“ zum Ziel hat und im Rahmen eines Projektantrags umgesetzt werden soll. Als Ergebnis des Workshops „Social Media Marketing“ kann die eigene Facebook-Seite mit dem Namen „Kariérní poradenství“[31] (dt. Karriereberatung) der UJEP genannt werden, um Studierende über Karrierethemen und Berufseinstieg zu informieren.

Mitarbeiter der TU Liberec nahmen teilweise an den Workshops in Ústí n.L. teil. Außerdem wurden Workshops zu den Themen „Career Service-Basics“, „Student Life Cycle“, „Student Recruitment“ und „Career Service Event Management“ durchgeführt. Im April 2013 hospitierten die Ansprechpartner aus beiden tschechischen Hochschulen im Rahmen der Career Days in Chemnitz. Eine weitere Hospitation fand im Sommer 2014

[31] Siehe www.facebook.com/KarierniporadenstviUJEP.

statt, bei der mehr als 10 Teilnehmer der Partnerhochschulen in Chemnitz hospitierten.

Zur Bereitstellung von Informationen bzw. Workshop-Unterlagen wurde das Projekt-Wiki genutzt und der Zugang den Teilnehmern am Career Service Support bereitgestellt. Für die Partneruniversitäten wurden außerdem Recherchen zu Beschäftigungszahlen durchgeführt sowie nach passenden Unternehmen in den Kreisen Ústí n.L. und Liberec gesucht.

(B) Transnational Job & Internship Network

Ein wichtiger Baustein für das Projektmotto *Career without borders* war die Schaffung eines Transnational Job & Internship Networks. Über die sozialen Netzwerke werden z.B. Job- und Praktikaangebote ausgetauscht und die Webseite des Career Service der TU Chemnitz ist für tschechische Studierende und Unternehmen in deutscher, englischer und tschechischer Sprache verfügbar. Darüber hinaus wurden Informationen zum Berufseinstieg in Tschechien erstellt.

Die Kooperation mit Arbeitgebern stellt für das Projekt eine wichtige Aufgabe dar. Die Mitarbeiter nahmen aktiv Kontakt zu regionalen Arbeitgebern auf, um sie frühzeitig mit Studierenden und jungen Akademikern in Kontakt zu bringen. Dies wurde auf transnationaler Ebene erweitert. Im Vordergrund stand zu Beginn des Projekts eine umfassende Recherche nach Unternehmen in Tschechien, Branchen, Arbeitsmarkt sowie Arbeitsbedingungen. Kontakte zu IHKs in der Grenzregion, der Deutsch-Tschechischen IHK in Prag sowie der Wirtschaftsförderung Sachsen wurden hergestellt.

Dabei werden in der Unterstützungsarbeit zwei unterschiedliche Strategien eingesetzt. Zum einen kommuniziert der „Transnational Career Service“ Praktika, Abschlussarbeiten oder Jobs aktiv und direkt, indem für konkrete Stellenausschreibungen interessierte Studierende gesucht werden. Die Bewerbungsunterlagen der Studierenden werden im Bedarfsfall nach vorheriger Prüfung an die entsprechenden Unternehmen in der Partnerregion versendet. Zum anderen stellen die Mitarbeiter Kontaktmöglichkeiten zwischen Studierenden und Arbeitgebern her.

Leistungen der indirekten Unterstützung bei der Suche nach Stellenangeboten und Praktika sind zum Beispiel das regelmäßige Pflegen der

Job- und Praktikabörse, die Organisation von Informationsabenden und Exkursionen zu tschechischen Unternehmen. Im Projektzeitraum wurden mehrere Exkursionen nach Tschechien organisiert. Außerdem wurden auf der Karrieremesse T-Forúm in Liberec Gespräche mit Unternehmen geführt und sich nach Möglichkeiten für Studierende erkundigt. Den Studierenden werden Informationen, Methoden und Kompetenzen vermittelt, die es ihnen ermöglichen, bereitgestellte Kontaktmöglichkeiten optimal zu nutzen und sich eigenständig weitere Berufseinstiegsmöglichkeiten bei Unternehmen der Partnerregion zu erschließen. Im Rahmen des Projektes wurde eine Verlinkung in den sozialen Netzwerken vorgenommen. Der Bereich „Internationale Angebote“ zum Berufseinstieg in Tschechien wurde in der Infothek erstellt und regelmäßig befüllt.

(C) Transnational Student Support

Der „Transnational Career Service“ stellt den Studierenden berufsorientierende und berufsvorbereitende Informationen, Beratungen und Zusatzqualifizierungen mit transnationalem Fokus auf Tschechien bereit. Informationen zum grenzüberschreitenden Berufseinstieg wurden recherchiert und werden den Studierenden bereitgestellt.

Die Beratung zu Bewerbung und Berufseinstieg der Studierenden auf transnationaler Ebene erfolgte bei Bedarf der Studierenden. Schwerpunkt der Beratungen waren z.B. der Bewerbungsunterlagen-Check unter Berücksichtigung kultureller Aspekte, Aufzeigen grenzüberschreitender Möglichkeiten, Aufzeigen von kulturellen Besonderheiten des Nachbarlandes sowie interkulturellen Aspekten und die Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Unternehmen in der Partnerregion.

Weiterhin wurde das Workshop-Angebot an der TU Chemnitz für den Berufseinstieg auf transnationaler Ebene erweitert. Im Vordergrund standen zunächst die Themenrecherche, die Dozentensuche und die finale Konzepterstellung. Die Workshops wurden kontinuierlich angeboten, um Studierende auf das Praktikum oder den Berufseinstieg in der Grenzregion bzw. im internationalen Kontext vorzubereiten. Inhalte sind hier jeweils unter dem Aspekt der Transnationalität konzipiert: Bewerbung und interkulturelle Kompetenz im beruflichen Kontext.

Darüber hinaus musste das Programm in den laufenden Betrieb des Career Service eingebettet werden. An jeder Hochschule wurden außerdem mehrsprachige Veranstaltungen zum transnationalen Berufseinstieg durchgeführt, z.B.:

Abbildung 15: Beispiele der durchgeführten Informationsveranstaltungen an den Partnerhochschulen

Infoveranstaltungen an der TU Liberec	**Infoveranstaltungen an der UJEP Ústí n.L.**
• Career perspectives in Germany/Saxony • Applying and Working in Germany • Bewerben und Arbeiten in Deutschland	• Career perspectives in Germany/Saxony • Applying and Working in Germany

Quelle: Eigene Darstellung.

Foto 2 und 3: Infoveranstaltungen in Ústí n.L. und Liberec

Quelle: Transnational Career Service.

Weiterhin wurden Exkursionen zu tschechischen und sächsischen Unternehmen durchgeführt. Insgesamt wurden Exkursionen zu folgenden Arbeitgebern organisiert: ŠKODA AUTO a.s. in Mladá Boleslav, PULS s.r.o. in Chomutov, Krajský uřad Ústeckého kraje (Kreisamt der Region Ústí) in Ústí nad Labem, VÚTS a.s. in Liberec sowie das Atomkraftwerk in Temelín. In Sachsen wurden ebenfalls Exkursionen mit Teilnehmern aus

Tschechien und Deutschland zu regionalen Unternehmen wie Continental Automotive GmbH, KARL MAYER MALIMO Textilmaschinenfabrik GmbH und KOMSA Kommunikation Sachsen AG durchgeführt.

Foto 4 und 5: Studierende bei Exkursionen in Tschechien

Quelle: Transnational Career Service.

(D) Career Days

Als zentraler Bestandteil des Transnational Student Supports waren die Career Days vorgesehen. Die transnationalen Karrieretage sollten Studierende für die beruflichen Perspektiven im Nachbarland sensibilisieren und vor Ort begeistern. Die Career Days fanden im April 2013 in Chemnitz statt und wurden im Dezember 2013 auch in Liberec durchgeführt.

Bei den Chemnitzer Career Days nahmen über 100 Studierende aller drei Hochschulen teil. Das zweitägige Programm beinhaltete Workshops, einen Career Slam, eine kleine Karrieremesse mit regionalen Unternehmen und Netzwerkpartnern sowie Exkursionen zu Firmen der Region. Abgerundet wurde das Event durch ein Kulturprogramm am Abend. Hier entstand ein relativ hoher Recherche- und Koordinierungsaufwand durch die notwendige Programmerstellung, Recherche von Unterlagen, Aufbereitung von Informationsmaterial, Organisation des Transports, Absprachen mit den Projektpartnern, Gewinnung von Dozenten, Absprachen mit den Unternehmen usw.

Foto 6 und 7: Tschechische Teilnehmer der Career Days in Chemnitz

Quelle: Transnational Career Service.

Die Career Days in Liberec wurden mit 18 Studierenden der TU Chemnitz in Liberec durchgeführt. Die Teilnehmer besuchten einen Vorbereitungsworkshop zum Thema „Business-Knigge auf Karrieremessen“ und im Anschluss die Jobmesse „T-Fórum“ der TU Liberec.

Foto 8 und 9: Arbeitgeber stellten sich während der Career Days den Studierenden vor.

Quelle: Transnational Career Service.

(E) Transnational Career Service Conference

Die Transnational Career Service Conference fand vom 20.-22. März 2014 an der TU Chemnitz statt und stellte einen der Höhepunkte des Projekts dar. Ca. 60 Hochschulvertreter aus neun europäischen Ländern

hatten die Möglichkeit, in verschiedenen Vortragssessions und Workshops Erfahrungen zur Career Service-Arbeit auszutauschen und gemeinsame Projektideen zu entwickeln. Im Mittelpunkt stand außerdem die Präsentation der Projektergebnisse gemeinsam mit den tschechischen Projektpartnern. Mitarbeiter der UJEP Ústí n.L. präsentierten ihr Konzept für den Aufbau einer Career Service Einrichtung an der UJEP Ústí n.L.

Im Sommer 2013 wurde mit den ersten Vorbereitungen begonnen. Universitätsintern galt es vor allem, organisatorische Details wie Raum- und Terminanfragen sowie Abrechnungsmodalitäten zu klären. Ein weiteres Arbeitspaket war die Teilnehmerakquise und damit die Teilnehmerrecherche sowie das Versenden von Einladungen an deutsche und europäische Hochschuleinrichtungen. Zu durchgeführten Marketingmaßnahmen gehörten u.a. die Erstellung von Infomaterial, Flyern und Plakaten. Ein Anmeldesystem wurde auf der Website eingerichtet und. Details zum Rahmenprogramm geklärt.

Foto 10: Teilnehmer der Transnational Career Service Conference

Quelle: Transnational Career Service.

Parallel zur organisatorischen Planung wurde ein Konzept für die Konferenz erarbeitet. Dabei ging es zunächst um die Festlegung von Themenschwerpunkten und die Ausarbeitung des Programms. Im Folgenden wurden Referenten für Vorträge und Workshops recherchiert und angefragt sowie das weitere Vorgehen abgestimmt. Kurz vor der Konferenz wurden u.a. Tagungsunterlagen für die Teilnehmer zusammengestellt, finale Informationen zum Ablauf/Anreise an die Teilnehmer und Referenten geschickt, die Ablaufplanung konkretisiert und Einzelheiten zur Raumplanung oder zum Rahmenprogramm besprochen. Die Konferenzergebnisse wurden in einem Tagungsband zusammengestellt und den Konferenzteilnehmern sowie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

9.5 Ergebnisse

Der „Transnational Career Service“ stellt den Studierenden berufsorientierende und berufsvorbereitende Informationen, Beratungen und Zusatzqualifizierungen mit transnationalem Fokus auf Tschechien bereit. Alle Angebote wurden u.a. im gemeinsamen Veranstaltungsprogramm von Career Service und Transnational Career Service veröffentlicht:

Abbildung 16: Veranstaltungsprogramm, Sommersemester 2014

APRIL
Sicheres Auftreten in Verhandlungen
Termin: 11. - 12.04.2014
Trainer: Kay Strauß
Werkzeug Stimme
Termin: 11. - 12.04.2014
Trainer: Ronald Herzog
Bewerbungsunterlagen optimal gestalten: Lebenslauf
Termin: 15.04.2014
Trainerin: Imke Hans
Bewerbungsunterlagen optimal gestalten: Anschreiben
Termin:16.04.2014
Trainerin: Imke Hans
Lobbying für Studierende und junge Akademiker
Termin: 25.04.2014
Trainer: Prof. Manfred Bornmann
Projektmanagement für GeisteswissenschaftlerInnen
Termin: 25. - 26.04.2014
Trainer: Tom Rötschel
Bewerbungsunterlagen Dos and Don'ts
Termin: 29.04.2014
Ziegler Feuerwehrgerätetechnik GmbH & Co. KG
Standort: Mühlau
Termin: 24.04.2014
Norafin Industries GmbH
Standort: Mildenau
Termin: 29.04.2014
Career Service vor Ort + CV Clinic
Standort: Mensa Straße der Nationen
Termin: 15.04.2014
Career Service vor Ort + CV Clinic
Standort: Neues Hörsaalgebäude
Termin: 30.04.2014
Karriieretreff Informatik
Standort: Altes Heizhaus
Termin: 22.04.2014
WORKSHOP
Ob Schlüsselkompetenzen, Bewerbung oder Office-Anwendungen – ab dem 3. Fach-semester kannst du aus unserem vielfältigen Workshop-programm wählen.
ACHTUNG: max. 5 Workshops pro Semester.
INFOABEND
ReferentInnen aus der Praxis informieren über Karrierechancen und -wege. Im Anschluss kannst du mit den Profis ins Gespräch kommen und erste Kontakte knüpfen.
EXKURSION
Lerne regionale Unternehmen kennen. Du erhältst Einblicke in die Berufspraxis und trittst mit potentiellen Arbeitgebern in Kontakt.
CAREER SERVICE VOR ORT + CV CLINIC
In verschiedenen Campusteilen beant-worten wir deine Fragen zum Berufseinstieg. Wir sind mit einem Infostand vor Ort und haben aktuelle Job- und Praktikaangebote im Gepäck. Die CV Clinic leistet Erste Hilfe für Anschreiben, Lebenslauf & Co: Also bring deine Bewerbungsunterlagen mit.
KARRIEREEVENT
Triff attraktive Arbeitgeber am Campus und informiere dich über deine persönlichen Karriere-chancen.
ANGEBOTE DES TRANSNATIONAL CAREER SERVICE
Erfahre in den Workshops und Infoabenden des Transnational Career Service mehr über den internationalen Berufseinstieg. Schwerpunkt des Projektes ist Tschechien.
MAI
Überzeugen im Bewerbungsgespräch
Termin: 09.05.2014
Trainer: Ronald Herzog
Journalismus Basics
Termin: 09. - 10.05.2014
Trainer: Christian Stadoli
Bewerben auf Englisch
Termin: 15.05.2014
Trainerin: Cornelia Bär
Selbstmarketing für Frauen
Termin: 16.05.2014
Traineirnnen: Cornelia Bär, Katrin Wirth
Präsentation & Storytelling
Termin: 16.05.2014
Trainer: Ronald Herzog
Bewerbungsfotos mit Stil
Termin: 20. / 23.05.2014
Trainerin: Anett Weigelt
Innovatives Denken und Kreativität
Termin: 23. - 24.05.2014
Trainerin: Dr. Peggy Fischer
Applying in English: Job Interview
Termin: 24.05.2014
Trainerin: Nadine Weigand
Frauen machen Karriere
Termin: 13.05.2014
The Perfect Job Application in Germany
Termin: 28.05.2014
Bildungs-Werkstatt Chemnitz gGmbH
Standort: Chemnitz
Termin: 08.05.2014
Militärhistorisches Museum der Bundeswehr
Standort: Dresden
Termin: 13.05.2014
BASF Schwarzheide GmbH
Standort: Schwarzheide
Termin: 15.05.2014
Karriieretreff Maschinenbau
Standort: Neues Hörsaalgebäude
Termin: 07.05.2014
WIK-Chemnitz
Standort: Neues Hörsaalgebäude
Termin: 21.05.2014
INDIVIDUELLE BERATUNG
Wir unterstützen dich beim Berufseinstieg und bieten dir Beratung zu:
• Jobs & Praktika
• Bewerbungsunterlagen
• Bewerbungsgesprächen
• Career Counselling for Internationals
Bitte melde dich vorher per E-Mail an.
To make an appointment, please send an E-Mail.
E-Mail: imke.hans@hrz.tu-chemnitz.de
Du wünschst dir Exkursionen zu deinem Lieblings-arbeitgeber, Infoabende mit deinen Traum-unternehmen oder besondere Workshop-Themen?
Dann sprich uns an:
career-service@tu-chemnitz.de
JUNI
Das perfekte Business Outfit
Termin: 03.06.2014
Trainerin: Imke Hans
Zeitmanagement
Termin: 13.06.2014
Trainerin: Cornelia Bär
Business Knigge
Termin: 13.06.2014
Trainerin: Dr. Peggy Fischer
Applying in Germany: The Perfect Job Application
Termin: 17.06.2014
Trainerin: Cornelia Bär
Zielplanung für eine erfolgreiche Karriere
Termin: 24.06.2014
Trainerin: Imke Hans
Internationales Projektmanagement
Termin: 27.06.2014
Trainerin: Kathrin Freier
Grundlagen des Projektmanagements: Berufspraktisches Know-how
Termin: 27. - 28.06.2014
Trainer: Lutz Voigtmann
Karriere Dinner: VISPIRON AG
Termin: 17.06.2014
KOMSA Kommunikation Sachsen AG
Standort: Hartmannsdorf
Termin: 05.06.2014
creativ clicks GmbH
Standort: Chemnitz
Termin: 12.06.2014
IKS Messerfabrik Geringswalde GmbH
Standort: Geringswalde
Termin: 19.06.2014
IMM Holding GmbH
Standort: Mittweida
Termin: 24.06.2014
Career Service vor Ort
Standort: Mensa Reichenhainer Straße
Termin: 03.06.2014
Karriieretreff Elektro- und Informationstechnik
Standort: Neues Hörsaalgebäude
Termin: 10.06.2014
KARRIERETAG für Geistes- und Sozialwissenschaftler
Standort: Neues Hörsaalgebäude
Termin: 20.06.2014
• Vielfalt bringt Erfolg: Berufschancen für Geisteswissenschaftler (Vortrag)
• Karrierewege (Vortrag)
• Bewerbungsunterlagen optimal gestalten (Kurzworkshop)
• Jobrecherche und Networking (Kurzworkshop)
• Die ersten 100 Tage im Job (Kurzworkshop)
In Vorträgen und Workshops erhältst du Tipps für den erfolgreichen Berufseinstieg. Nutze deine Chance, im Career Café mit spannenden Unter-nehmen und Institutionen zu networken.
JULI
Bewerbung aus der Sicht des Personalers
Termin: 01.07.2014
Trainer: Dr. Christian Genz
Interkulturelles Training
Termin: 04. - 05.07.2014
Traineirnnen: Sara Klingebiel, Iris Richter
Assessment Center Training
Termin: 04. - 05.07.2014
Trainer: Dr. Christian Genz, Ronald Herzog
Führung in der Praxis
Termin: 11. - 12.07.2014
Trainer: Dr. Christian Genz, Ronald Herzog
Bewerbungstraining präsentiert von: IPN Brainpower GmbH & Co. KG
Termin: 11.07.2014
Trainerin: Victoria Schubert
IPN
Job Search & Networking
Termin: 02.07.2014
Frauen machen Karriere
Termin: 15.07.2014
AMTC Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG
Standort: Dresden
Termin: 01.07.2014
ŠKODA AUTO a.s.
Standort: Mlada Boleslav / Tschechien
Termin: 08.07.2014
Bauerfeind AG
Standort: Zeulenroda
Termin: 15.07.2014
Career Service vor Ort + CV Clinic
Standort: Mensa Straße der Nationen
Termin: 03.07.2014
AUGUST
Excel - Basics für Studium und Beruf
Termin: 08. - 09.08.2014
Trainerin: Katarina Weiß
DGSS-Rhetorikzertifikat
Termin: 18. / 19. / 21. / 22.08.2014
Trainer: Ronald Herzog
CAREER SUMMER SCHOOL BERUFSEINSTIEG
• Bewerbungsunterlagen optimal gestalten: Lebenslauf
Termin: 25.08.2014
Trainerin: Imke Hans
• Bewerbungsunterlagen optimal gestalten: Anschreiben
Termin: 25.08.2014
Trainerin: Imke Hans
• Überzeugen im Bewerbungsgespräch
Termin: 26.08.2014
Trainer: Ronald Herzog
• Assessment Center Training
Termin: 27. - 28.08.2014
Trainer: Dr. Christian Genz, Ronald Herzog
• Die ersten 100 Tage im Job
Termin: 29.08.2014
Trainer: Ronald Herzog
ANMELDUNG
ab dem 08.04.2014, 08:00 Uhr unter: www.tu-chemnitz.de/career-service (Einmalige Registrierung erforderlich)
FOLGE UNS AUF:

Quelle: Career Service.

Die Beratung zu Bewerbung und Berufseinstieg der Studierenden auf transnationaler Ebene erfolgt bei Bedarf der Studierenden. Hierzu zählen z.B. die Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Unternehmen in der Partnerregion, die Aufklärung über interkulturelle Aspekte und der Bewerbungsunterlagen-Check. Insgesamt haben bis jetzt[32] 72 Studierende die Beratungsangebote des Transnational Career Service in Anspruch genommen.

Weiterhin wurden Workshops konzipiert und kontinuierlich angeboten, um Studierende auf das Praktikum oder den Berufseinstieg in der Grenzregion vorzubereiten. Inhalte sind hier beispielsweise Bewerbung und interkulturelle Kompetenz im beruflichen Kontext oder der Berufseinstieg in Deutschland. In den bisher 19 Workshops sind insgesamt 223 Teilnahmen zu verzeichnen.

Foto 11 und 12: Studierende im Workshop

Quelle: Transnational Career Service.

Aufgrund der hohen Nachfrage der Studierenden wurden in Chemnitz mehr Infoabende als ursprünglich geplant durchgeführt. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Veranstaltungen auf 16 mit insgesamt 296 Teilnahmen. An den tschechischen Partnerhochschulen wurden acht Infoabende mit 213 Teilnahmen durchgeführt, was das hohe Interesse auch

[32] Für alle Teilnehmerzahlen des Transnational Career Service gilt: Stand Oktober 2014.

auf Seiten der tschechischen Studierenden belegt. Themen der Infoabende waren u.a. „Career perspectives in Germany/Saxony“, „Applying and Working in Germany“ oder „Bewerben und Arbeiten in Deutschland“.

Das hohe Interesse an einem Berufseinstieg in Deutschland konnte auch bei den vielen Gesprächen mit insgesamt 65 Studierenden im Rahmen der Beratungstage an den tschechischen Partnerhochschulen validiert werden. Ein wesentlicher Teil des Projekts waren die Arbeitgeberkontakte unterschiedlichster Art. Neben Infoabenden, Arbeitgeberpräsentationen auf Karrieremessen oder Stellen und Praktika boten die Exkursionen eine weitere Möglichkeit, Arbeitgeber vor Ort kennenzulernen. Insgesamt wurden sechs Exkursionen mit 125 Teilnehmern zu tschechischen Unternehmen durchgeführt. Während der Career Days in Chemnitz besuchten 59 tschechische Studierende drei deutsche Unternehmen.

Einen weiteren zentralen Bestandteil des Transnational Student Supports bildeten die sogenannten Career Days. Die transnationalen Karrieretage sensibilisierten Studierende für die beruflichen Perspektiven im Nachbarland. Die Career Days fanden im April 2013 in Chemnitz statt und wurden im Dezember 2013 in Liberec durchgeführt. Insgesamt nahmen an beiden Veranstaltungen 177 Studierende teil.

Foto 13 und 14: Studierende bei Exkursionen

Quelle: Transnational Career Service.

9.6 Fazit

Die Teilnahmen der Studierenden aller Universitäten lagen mit insgesamt mehr als 830 weit über den im Projektantrag kalkulierten Teilnahmen. Die Etablierung von Career Service-Strukturen an den Partnerhochschulen ist ebenfalls weit fortgeschritten. Abschließend kann festgestellt werden, dass das Projekt Transnational Career Service ein voller Erfolg ist.

Quellen

Jan Evangelista Purkyně University in Ústí nad Labem (2008) On the University,
URL: http://www.ujep.cz/en/welcome/on-the-university.html
(26.11.2014).

Technical University of Liberec (2013) The Rector's word,
URL: http://www.tul.cz/en/ (26.11.2014).

10 Leben und Arbeiten im Nachbarland

(Autoren: Imke Hans, Katharina Wohlgemuth)

10.1 Warum Tschechien?

Die Tschechische Republik bietet für Studierende – und zwar insbesondere auch Studierende der TU Chemnitz – als Destination für geplante Auslandsaufenthalte zahlreiche Vorteile, von denen hier nur eine kleine Auswahl präsentiert werden soll. Für diejenigen, die sich schon für ein Praktikum außerhalb des eigenen Landes entschieden haben, sich aber noch nicht über das konkrete Ziel im Klaren sind: Die Wirtschaftsbeziehungen zwischen dem Freistaat und dem Nachbarland sind sehr stark, Tschechien zählt zu den wichtigsten Handelspartnern Sachsens (vgl. SMWAV 2012, S. 68). Absolventen, die Berufserfahrung und interkulturelle Kompetenzen aus der Grenzregion mitbringen, bieten für Unternehmen mit tschechischen Handelspartnern oder Lieferanten somit einen entscheidenden Mehrwert gegenüber Konkurrenten ohne diese Erfahrung. Schließlich kann es durchaus sein, dass die Kundenkommunikation, die Verhandlungen mit Lieferanten oder die Vermarktung von Produkten grenzübergreifend erfolgt.

10.2 Warum ein Auslandspraktikum in Tschechien?

Stellt sich die noch grundlegendere Frage, ob ein Auslandsaufenthalt überhaupt in Erwägung gezogen wird, lohnt es sich, weitere Vorteile des Nachbarlandes – jenseits der bekannten wohlschmeckend-rustikalen Küche, der Brauereikunst oder architektonischen und kunstgeschichtlichen Meisterleistungen – näher zu beleuchten. Dazu muss zuerst einmal ein Blick auf die Aspekte geworfen werden, die Studierende im Hinblick auf Auslandsaufenthalte zögerlich werden lassen. Es sind in erster Linie drei Faktoren, die Studierende von Auslandsaufenthalten[33] zu Studienzwecken abhalten: der zu erwartende finanzielle Mehraufwand, die Verlängerung der Studiendauer sowie die Trennung von Familie, Freunden

[33] In der Studie geht es ausdrücklich um Auslandsaufenthalte zu Studienzwecken, dennoch steht zu vermuten, dass ebendiese Faktoren für Auslandspraktika beispielsweise auch eine Rolle spielen.

und Bekannten (vgl. Middendorff e.a. 2013, 178ff.).

Was den finanziellen Mehraufwand angeht, so liegen die Lebenshaltungskosten[34] in der Tschechischen Republik deutlich unter denen der drei beliebtesten Auslandsziele für Studierende, nämlich den USA, Großbritannien, Spanien und Frankreich (vgl. Middendorff e.a. 2013, S. 167f.). Zwar ist das Leben dort auch mit zusätzlichen Kosten verbunden, insbesondere was die Hauptstadt betrifft, doch entscheidet man sich für ein (vergütetes) Auslandspraktikum, lassen sich die Ausgaben überschaubar halten.

Während bei Auslandssemestern in vielen Fällen durchaus die Gefahr besteht, dass sich die Studienzeit verlängert, bieten Auslandspraktika im Nachbarland auch in diesem Aspekt Pluspunkte. Zum einen lassen sich Praktika – abhängig vom Arbeitgeber – in die vorlesungsfreie Zeit legen, sodass sie zusätzlich und nicht anstelle des Studiums abgeleistet werden. Zum anderen – und hier liegt der dritte große Vorteil eines Auslandspraktikums im Nachbarland – bietet die unmittelbare geographische Nähe gegebenenfalls auch die Möglichkeit, ein Praktikum studienbegleitend in Teilzeit abzuleisten und von Sachsen aus ‚zu pendeln'. Die rund 95.000 Einwohner große Stadt Ústí nad Labem, um nur ein Beispiel zu nennen, liegt von Chemnitz lediglich etwa 1,5 Fahrstunden entfernt. Das bedeutet auch, dass sich die Trennung von Familie und Freunden zeitlich stark begrenzen lässt – Studierende können entweder zu Hause wohnen bleiben oder zumindest am Wochenende problemlos in die Heimat pendeln.

10.3 Die Jobsuche in Tschechien

Ist die Entscheidung für einen Aufenthalt in Tschechien zu Praktikumszwecken – oder für den Berufseinstieg – einmal gefallen, so besteht der nächste Schritt in der Stellensuche. Wie auch in der Bundesrepublik kann man zum einen auf die klassische Jobsuche zurückgreifen. Hierzu bieten sowohl die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit als auch ihr tschechisches Äquivalent Informationen speziell für die Grenzregion an[35]. Eine weitere Option besteht in der Suche nach

[34] Vgl. z.B. DAAD Länderinformationen www.daad.de/laenderinformationen/de/.

[35] Für eine Auswahl an Links und hilfreichen Referenzen siehe Anhang.

Stellenanzeigen in Tages- und Regionalzeitungen bzw. deren Online-Versionen, die entsprechenden Sprachkenntnisse vorausgesetzt. Zum anderen kann man auf landesspezifischen oder internationalen Praktikums- und Stellenportalen fündig werden. Als Beispiele seien hier EURES genannt, das Job-Netzwerk der Europäischen Kommission, sowie die Webseiten www.StepStone.de und www.Jobs.cz.

Eine spezifischere Anlaufstelle für Praktikumsstellen in Osteuropa bieten selbstverständlich auch die internationale Jobbörse des Career Service an der TU Chemnitz sowie die Jobbörse des Bayerischen Hochschulzentrums für Mittel-, Ost- und Südosteuropa (BAYHOST) in Regensburg, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Wie auch in Deutschland gilt allerdings: Da die größeren Jobbörsen und -portale teils recht bekannte Anlaufstellen darstellen, ist die Konkurrenz mit anderen Bewerbern verhältnismäßig hoch. Daher sollten Praktikumssuchende auch immer Alternativen in Erwägung ziehen, die sie vom Feld der Konkurrenten absetzen. Hat man bereits bei einem international tätigen Unternehmen gearbeitet, das eine Niederlassung in Tschechien besitzt, können ehemalige Kollegen eventuell Kontakt zur jeweiligen Fach- oder Personalabteilung vor Ort herstellen. Ebenso bietet es sich an, weitere Bekannte, Freunde oder auch Kollegen der Eltern zu recherchieren und anzusprechen, die gegebenenfalls bereits Kontakte zu Firmen vor Ort haben. Natürlich lässt sich nicht nur das persönliche Netzwerk auf der Suche nach Stellen aktivieren, auch die virtuellen Netzwerke können hier Vorteile bieten. So haben z. B. die Portale XING und LinkedIn tschechische Mitglieder oder auch landes- bzw. ortsspezifische Foren und Gruppen, über die man mit interessanten Unternehmen in Kontakt treten kann.

Wenn der Zielort, die Branche und der Tätigkeitsbereich, in dem man arbeiten möchte, bereits feststehen, kann man die entsprechenden Unternehmen auch mithilfe von Branchenverzeichnissen recherchieren. Vorsicht, auch in der Tschechischen Republik gilt: Initiativbewerbungen sollten am besten vorher angekündigt und mit dem Unternehmen abgesprochen werden. Dabei kann man auch Themen wie die Arbeitssprache, mögliche zusätzliche Aufgaben o.ä. aufgreifen, um die Erfolgsaussichten der eigenen Bewerbung abzuklären.

10.4 Bewerben in Tschechien

Hat man die passende Stellenanzeige gefunden oder mit einem Unternehmen die Möglichkeit einer Initiativbewerbung abgeklärt, geht es an die eigentliche Bewerbung. Dabei überschneidet sich die Bewerbung in der Tschechischen Republik zu einem Großteil mit den deutschen Gepflogenheiten, wobei als Bewerbungssprache in den meisten Fällen Englisch gewählt werden sollte – es sei denn, der Bewerber beherrscht Tschechisch wirklich gut genug für eine Bewerbung.

Auch in Tschechien gilt es, einen zeitlich orientierten Lebenslauf zu erstellen und unbedingt (relevante) Tätigkeiten und Studieninhalte konkret aufzulisten. Im Anschreiben sollten die für die zukünftige Stelle zentralen Kompetenzen überzeugend dargestellt und gegebenenfalls mit konkreten Beispielen belegt werden. Insgesamt ist hier also auf Kapitel 5 des vorliegenden Bandes zu verweisen. Was die Motivation angeht, ist es für den Leser der Bewerbung natürlich nicht nur interessant zu erfahren, warum man sich bei eben diesem Unternehmen bewirbt, sondern auch, warum in der Tschechischen Republik.

Unüblich ist es allerdings, sämtliche in Deutschland geforderten Zeugnisse und Referenzen anzuhängen. Stattdessen werden in der Bewerbung lediglich das Anschreiben und der Lebenslauf gefordert (vgl. Career Service der WiSo-Fakultät der Universität Hamburg o.J., S. 2f.; Pawlik 2006). Da in Tschechien noch deutlich mehr Wert auf akademische Titel – auch außerhalb des in Deutschland üblichen Doktor und Professor – gelegt wird, sollte man diesen besondere Aufmerksamkeit widmen und sie unbedingt mit in die Anrede nehmen.

War die Bewerbung erfolgreich und das Praktikum kann beginnen, gibt es weitere Aspekte, über die man sich vorab informieren sollte. Schon die Arbeitskulturen zwischen Firmen innerhalb desselben Landes können stark differieren, umso mehr kann dies der Fall in einem anderen Land sein. Es gilt also, sich auch hinsichtlich der kulturellen Gepflogenheiten ein Stück weit zu sensibilisieren.

10.5 Interkulturelle Kompetenz: Tschechische Republik

Es gibt zahlreiche Bücher, die versprechen, zukünftige Arbeitnehmer ‚fit für Tschechien' zu machen.[36] Dafür werden vielfältige Ansätze genutzt, von „Dos und Don'ts"-Listen hin zu Klassifizierungsschemata, die „Deutschland" und „Tschechien" beispielsweise auf unterschiedlichen Skalen einordnen. Allerdings sind diese kulturvergleichenden Ansätze stets mit Vorsicht zu betrachten und können lediglich dazu dienen, für mögliche Differenzen zu sensibilisieren, nie aber allgemeingültige Erklärungs- oder Verhaltensmuster zu liefern. Hier sei als Beispiel auf die Arbeiten von Schroll-Machl und Nový (Schroll-Machl/Nový 2008) verwiesen, die anhand von Untersuchungen in westdeutschen und tschechischen Unternehmen landestypische Kulturstandards erhoben haben und so u.a. auf verschiedene Möglichkeiten für Fehlkommunikation verweisen.

Sie fanden beispielsweise heraus, dass bei den teilnehmenden tschechischen Unternehmen eine stärkere Personenorientierung und gleichzeitig eine geringere Trennung zwischen Beruflichem und Privatem und somit auch zwischen Person und Rolle herrschen als bei den teilnehmenden deutschen Unternehmen. Dies kann im Arbeitskontext u.a. Auswirkungen auf Feedback und Kritikmanagement haben: Wenn zwischen Rolle und Person nicht klar getrennt wird, muss die Persönlichkeit bei Kritik immer mit berücksichtigt werden. (vgl. Schroll-Machl/Nový 2009, S. 19ff., S. 83ff.). Wie bereits erwähnt, soll dieses Beispiel dazu dienen, um auf die mögliche Bedeutung von Unterschieden hinzuweisen.

Neben diversen Studien, Ratgebern und Leitfäden gibt es natürlich immer auch die Möglichkeit, u.a. an interkulturellen Sensibilisierungstrainings teilzunehmen, entweder kulturübergreifend oder speziell auf die Tschechische Republik bezogen. Hier kommt einmal mehr der Transnational Career Service ins Spiel, der für Studierende regelmäßig Informationsabende oder auch interkulturelle Trainings organisiert, um sie auf den Bewerbungsprozess und den darauffolgenden Auslandsaufenthalt vorzubereiten.

[36] Zum Beispiel: Schroll-Machl/Nový 2008; Schroll-Machl/Nový 2009; Bürkl 2007; Konst 2007; Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau 2014, 19f.

Foto 15 und 16: Veranstaltungen des Transnational Career Service

Kulturstandards D-CZ
Personenbezug (CZ)
Beziehungssehene hat Vorrang vor Sachebene:
• Vorrang für die Personen
• positive menschliche Atmosphäre
• miteinander bekannt werden
• eigene Person ist wichtig (Wohlbefinden)
• physische Präsenz, Zusammensein
• Investition in Beziehungsaufbau
Sachbezug (D)
Sachebene hat Vorrang vor Beziehungsebene:
• Sache steht im Zentrum der Aufmerksamkeit, Atmosphäre wird oft vernachlässigt
• Interaktion auf Basis der Rollen der Beteiligten
• Vertrauensaufbau durch sachlich gute Zusammenarbeit
• Bewertung = Leistungsbewertung
Strč prst skrz krk
career service

Quelle: Transnational Career Service.

10.6 Erfahrungsberichte

Zwei Mitarbeiter des Transnational Career Service, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Katharina Wohlgemuth und Studentische Hilfskraft Lukáš Mikeska, können Erfahrungen aus erster Hand in das Projekt einbringen. Katharina Wohlgemuth ist selbst Absolventin der Technischen Universität Chemnitz, sie studierte Betriebswirtschaftslehre, absolvierte zudem parallel an der Universität Regensburg das Bohemicum und verbrachte währenddessen ein Semester in Prag.

Katharina Wohlgemuth:

„Bei mir selbst hat sich das Interesse an Tschechien vor allem durch einen Sprachkurs entwickelt – ich wollte die Sprache unbedingt auch einsetzen können. Daher habe ich zuerst ein ERASMUS-Semester und im Anschluss auch ein Praktikum in Prag absolviert. Meine Sprachkenntnisse konnte ich aber vor allem während des Praktikums ausbauen, da ich dort wirklich die ganze Zeit mit tschechischen Kollegen gearbeitet habe. Wenn man sich in einer Umgebung befindet, deren Sprache man nur unzureichend spricht, in der man sich nicht wie gewohnt zurecht findet, alles vom Essen bis zur Schlafenszeit immer etwas Ungewohntes hat, dann schult das. Man muss lernen, auf Menschen zuzugehen; man muss kommunizieren, um sich zurecht zu finden. Und man wächst an den Herausforderungen, die man meistert. Ich gehe heute offener auf Menschen zu, bin kommunikativer, hinterfrage mein Handeln und das anderer. Die Themen Tschechien und interkulturelle Kompetenz habe ich seitdem

immer weiter verfolgt, ich habe in deutsch-tschechischen Jugendgruppen mitgearbeitet und parallel zu meinem Studium der Wirtschaftswissenschaften im Fernstudium das Bohemicum in Regensburg absolviert.

Aber ich habe auch beruflich viel aus den Auslandsaufenthalten mitgenommen. Andere Arbeitsabläufe, die Bedeutung von Titeln, die Art, sich im Arbeitskontext zu kleiden, das gesellige Geschichtenerzählen während der gemeinsamen Mittagspause – all das sind Aspekte, die ich aus Deutschland nicht gewohnt war. Man muss nicht ans andere Ende der Welt gehen, um neue Erfahrungen zu sammeln und interkulturelle Kompetenzen auszubauen, all das geht auch nebenan. Das Schöne ist, dass ich all diese Erfahrungen und all das Gelernte in meine aktuelle Arbeit einbringen kann. Ich arbeite eng mit unseren tschechischen Partnerhochschulen in Liberec und Ústí nad Labem zusammen. Wir unterstützen Studierende aus Tschechien bei der Praktikumssuche hier in Deutschland, geben Tipps bei Bewerbungen in das jeweils andere Land und machen auf die ganzen Möglichkeiten in der Grenzregion aufmerksam. Der Transnational Career Service fördert ja genau diesen interkulturellen Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Tschechien und Deutschland und unterstützt Studierende bei der Suche nach Auslandspraktika oder dem Berufseinstieg vor Ort.

Letztendlich weiß ich auch: Ich wäre nie da, wo ich gerade bin, hätte ich damals nicht die Entscheidung für meinen Auslandsaufenthalt getroffen, dieser Entschluss prägt mein Leben bis heute. Und ich kann nur jedem, egal welches Fach er studiert oder wo er oder sie hinwill, wärmstens empfehlen, einen ähnlichen Schritt in Erwägung zu ziehen.“

Lukáš Mikeska

Lukáš stammt ursprünglich aus Ostrava in Tschechien und verbringt nun sein Studium der Informatik an der Technischen Universität Chemnitz. Auch er hat diesen Schritt nicht bereut:

„An die Universität Chemnitz bin ich eher durch Zufall gekommen, da ich hier in der Nähe bei Freunden wohnen konnte. Ich bin direkt nach dem Abitur nach Sachsen gegangen, allerdings waren meine Deutschkenntnisse damals noch nicht so berauschend und ich habe erst einmal in

mehreren Kursen meine Sprache verbessert. Trotzdem habe ich am Anfang meines Informatikstudiums längst nicht alles verstanden und musste mir sehr viel zu Hause selbst erarbeiten. Richtig gut wurde mein Deutsch dann, als ich den Job im Transnational Career Service bekommen habe, wo ich mich mit den Mitarbeitern auch immer auf Deutsch unterhalten habe. Ich kümmere mich hier um die Technik, biete Unterstützung bei Veranstaltungen, führe Gespräche mit unseren tschechischen Partnern, recherchiere und übersetze Texte. Das ist eine gute Ergänzung zu meinem Informatikstudium. Auch wenn es am Anfang wegen der Sprache etwas schwerer für mich war, ich habe durchgehalten, die Sprache verbessert, neue Freunde kennengelernt – und ich bereue diese Entscheidung keine Minute. Das Studium macht mir wirklich Spaß, vor allem sind die Studenten nett und motiviert. Ich würde es auf jeden Fall noch einmal so machen... und ich empfehle es wirklich jedem, so einen Schritt zu wagen, zumindest für einen ERASMUS-Aufenthalt. Ich kenne auch ein paar Tschechen, die in ihrem Bachelorstudium für ein ERASMUS-Semester die TU Chemnitz ausprobiert und sich dann im Anschluss für das Masterstudium hier entschieden haben."

10.7 Fazit

Der Transnational Career Service möchte mit seiner Arbeit auf die Perspektiven aufmerksam machen, die sich in der Grenzregion bieten. Zugleich ist es das Ziel der Einrichtung, Studierende mit diesem Angebot zu erreichen, die aufgrund von geographischen Distanzen oder finanziellen Rahmenbedingungen einen anderweitigen Auslandsaufenthalt für sich ausschließen würden. Dies kommt nicht nur den Studierenden zugute, sowohl im Hinblick auf die persönliche Entwicklung als auch spätere Berufschancen, sondern zudem der regionalen und überregionalen Wirtschaft, die von den gewonnenen Erfahrungen und dem Wissen profitiert.

Quellen

Bürkl, Anni (2007): Karriere bei den Nachbarn. Als Expatriate nach Ungarn, Tschechien und in die Slowakei. Heidelberg: Redline Wirtschaft.

Career Service der WiSo-Fakultät der Universität Hamburg (o.J.): Bewerben in Tschechien – Fächerbezogene Links, URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/einrichtungen/careerservice/praktika/_Bewerben_in_Tschechien.pdf (02.12.2014).

Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (2014): Business-Knigge: Vom Handkuss in Polen bis zum Ganbei! in China, URL: http://www.halle.ihk.de/linkableblob/halihk24/produktmarken/international/Publikationen/1710780/.4./data/Business_Knigge-data.pdf (30.11.2014).

Konst, Uwe (2007): Managerwissen kompakt: Tschechien. München: Carl Hanser Verlag.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Poskowsky, J., Kandulla, M., & Netz, N. (2013). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Bonn, Berlin: BMBF, URL: www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf (08.12.2014).

Pawlik, Andrea (2006): Bewerben in Tschechien: Die Bewerbungsunterlagen, URL: http://karriere-journal.monster.de/bewerbungs-tipps/international/bewerben-tschechien-unterlagen-41995/article.aspx (02.12.2014).

Schroll-Machl, Sylvia / Nový, Ivan (2009): Beruflich in Tschechien. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. 2. Aufl., Göttingen: Vancenhoeck & Ruprecht.

Schroll-Machl, Sylvia / Nový, Ivan (2008): Perfekt geplant und genial improvisiert. Erfolg in der deutsch-tschechischen Zusammenarbeit. 4. Aufl., Mering: Rainer Hampp Verlag.

SMWAV Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hg.) (2012): Standort Sachsen im Vergleich mit anderen Regionen. URL: https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/17310/documents/22785 (02.12.2014).

11 Anhang

11.1 Typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen[37]

Fragen zur Ausbildung/Beruf

- Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihr Studium oder Ihre Ausbildung entschieden?
- Wenn Sie ganz frei wählen könnten, würden Sie das Gleiche noch einmal wählen?
- Was hat Ihnen in Ihrer Ausbildung/Ihrem Studium besonders gefallen?
- Was hat Sie in Ihrer Ausbildung/Ihrem Studium besonders enttäuscht?
- Warum haben Sie so schlechte Noten in einigen Grundlagenfächern?
- Wo haben Sie ein Praktikum absolviert? Was war gut und was war eher störend?
- Warum haben Sie keine Auslandserfahrung aufzuweisen?
- Was haben Sie getan um Ihre sozialen Kompetenzen auszubauen?

Fragen zum Unternehmen

- Wir haben Sie sich auf den heutigen Tag vorbreitet?
- Was wissen Sie über unser Unternehmen?
- Kennen Sie unsere Produkte, Dienstleistungen? Was interessiert Sie daran?
- Kennen Sie weitere Standorte unseres Unternehmens?
- Können Sie über unsere Wettbewerber etwas sagen?

Fragen zur Persönlichkeit

- Welche Aspekte sind Ihnen an Ihrer Arbeit am wichtigsten?
- Was sind Ihre Stärken im Vergleich zu anderen?
- Welche Schwächen können Sie bei sich feststellen?
- Welche Erwartungen haben Sie an zukünftige Kollegen?
- Wie würden Ihre Kommilitonen Sie beschreiben?
- Welche Werte und Leitbilder sind für Sie in Ihrem beruflichen

[37] Vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S.111-119, sowie Püttjer und Schnierda 2010, S. 153-165.

Handeln maßgeblich?
- Wie verhalten Sie sich in unangenehmen Situationen?
- Wie reagieren Sie, wenn Sie ungerechtfertigt kritisiert werden?
- Welche Eigenschaften müsste Ihr idealer Vorgesetzter mitbringen?
- Kommen Sie auch gut mit älteren Kollegen zurecht?

Fragen zum Arbeitsverhalten

- Wodurch zeichnet sich Ihr Arbeitsstil aus?
- Sie sind jemand, der immer wieder neue Dinge ausprobiert, oder liegt Ihr Erfolg darin begründet, dass Sie eher an bewährten Methoden festhalten? Nennen Sie uns Beispiele.
- Sind Sie eher jemand, der gern Aufgaben zu Ende bringt, bevor er sich an eine andere macht, oder mögen Sie es, zwischen vielen Aufgaben hin und her zu wechseln?
- Wie strukturieren Sie Ihren persönlichen Tagesablauf?

Fragen zur Leistungsmotivation

- Was wollen Sie in fünf Jahren erreicht haben?
- Mit welchen Informationen und Methoden halten Sie sich fachlich auf dem Laufenden?
- Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?
- Wo haben Sie sich sonst noch beworben?
- Nennen Sie zwei Ihrer schönsten Erfolge.
- Was motiviert Sie, Leistung zu bringen?
- Was waren Rückschläge in Ihrem bisherigen Werdegang? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Was tun Sie, um sich zu entspannen?

Quellen

Lorenz, M., Rohschneider, U. (2010) Vorstellungsgespräche, 5. Auflage, Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

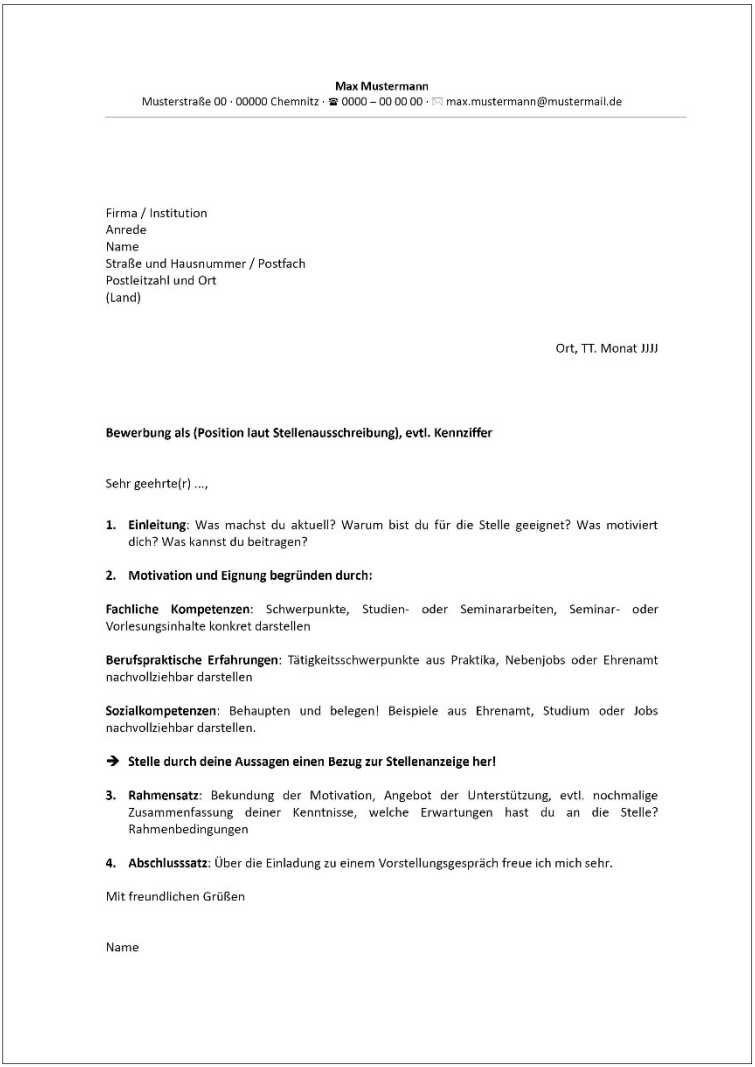
Püttjer, C., Schnierda, U. (2010) Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen, 9., erweiterte Auflage, Frankfurt a.M.: Campus Verlag GmbH.

11.2 Bewerbungsmuster

Abbildung 17: Deckblatt einer Bewerbung

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 18: Anschreiben einer Bewerbung



Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

Firma / Institution
Anrede
Name
Straße und Hausnummer / Postfach
Postleitzahl und Ort
(Land)

Ort, TT. Monat JJJJ

Bewerbung als (Position laut Stellenausschreibung), evtl. Kennziffer

Sehr geehrte(r) ...,

1. **Einleitung**: Was machst du aktuell? Warum bist du für die Stelle geeignet? Was motiviert dich? Was kannst du beitragen?

2. **Motivation und Eignung begründen durch:**

Fachliche Kompetenzen: Schwerpunkte, Studien- oder Seminararbeiten, Seminar- oder Vorlesungsinhalte konkret darstellen

Berufspraktische Erfahrungen: Tätigkeitsschwerpunkte aus Praktika, Nebenjobs oder Ehrenamt nachvollziehbar darstellen

Sozialkompetenzen: Behaupten und belegen! Beispiele aus Ehrenamt, Studium oder Jobs nachvollziehbar darstellen.

➔ **Stelle durch deine Aussagen einen Bezug zur Stellenanzeige her!**

3. **Rahmensatz**: Bekundung der Motivation, Angebot der Unterstützung, evtl. nochmalige Zusammenfassung deiner Kenntnisse, welche Erwartungen hast du an die Stelle? Rahmenbedingungen

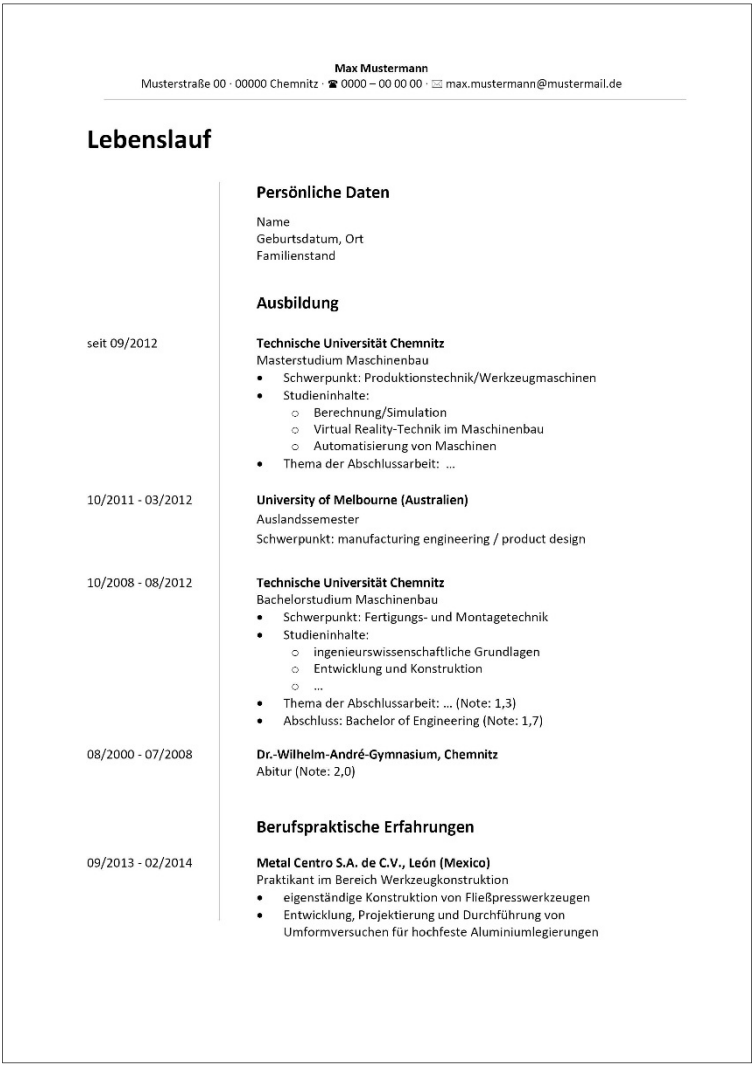
4. **Abschlusssatz**: Über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch freue ich mich sehr.

Mit freundlichen Grüßen

Name

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 19: Lebenslauf einer Bewerbung (1/2)



Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name
Geburtsdatum, Ort
Familienstand

Ausbildung

seit 09/2012

Technische Universität Chemnitz
Masterstudium Maschinenbau
- Schwerpunkt: Produktionstechnik/Werkzeugmaschinen
- Studieninhalte:
  - Berechnung/Simulation
  - Virtual Reality-Technik im Maschinenbau
  - Automatisierung von Maschinen
- Thema der Abschlussarbeit: ...

10/2011 - 03/2012

University of Melbourne (Australien)
Auslandssemester
Schwerpunkt: manufacturing engineering / product design

10/2008 - 08/2012

Technische Universität Chemnitz
Bachelorstudium Maschinenbau
- Schwerpunkt: Fertigungs- und Montagetechnik
- Studieninhalte:
  - ingenieurswissenschaftliche Grundlagen
  - Entwicklung und Konstruktion
  - ...
- Thema der Abschlussarbeit: ... (Note: 1,3)
- Abschluss: Bachelor of Engineering (Note: 1,7)

08/2000 - 07/2008

Dr.-Wilhelm-André-Gymnasium, Chemnitz
Abitur (Note: 2,0)

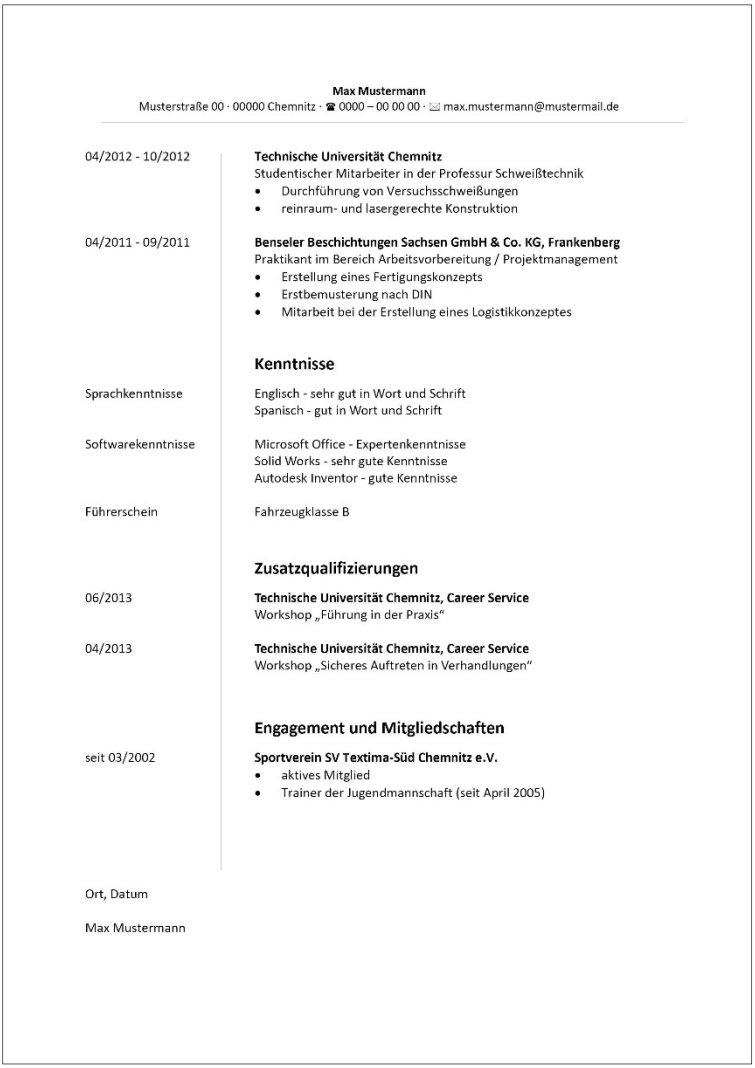
Berufspraktische Erfahrungen

09/2013 - 02/2014

Metal Centro S.A. de C.V., León (Mexico)
Praktikant im Bereich Werkzeugkonstruktion
- eigenständige Konstruktion von Fließpresswerkzeugen
- Entwicklung, Projektierung und Durchführung von Umformversuchen für hochfeste Aluminiumlegierungen

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 20: Lebenslauf einer Bewerbung (2/2)



Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

04/2012 - 10/2012	**Technische Universität Chemnitz** Studentischer Mitarbeiter in der Professur Schweißtechnik • Durchführung von Versuchsschweißungen • reinraum- und lasergerechte Konstruktion
04/2011 - 09/2011	**Benseler Beschichtungen Sachsen GmbH & Co. KG, Frankenberg** Praktikant im Bereich Arbeitsvorbereitung / Projektmanagement • Erstellung eines Fertigungskonzepts • Erstbemusterung nach DIN • Mitarbeit bei der Erstellung eines Logistikkonzeptes

Kenntnisse

Sprachkenntnisse	Englisch - sehr gut in Wort und Schrift Spanisch - gut in Wort und Schrift
Softwarekenntnisse	Microsoft Office - Expertenkenntnisse Solid Works - sehr gute Kenntnisse Autodesk Inventor - gute Kenntnisse
Führerschein	Fahrzeugklasse B

Zusatzqualifizierungen

06/2013	**Technische Universität Chemnitz, Career Service** Workshop „Führung in der Praxis“
04/2013	**Technische Universität Chemnitz, Career Service** Workshop „Sicheres Auftreten in Verhandlungen“

Engagement und Mitgliedschaften

seit 03/2002	**Sportverein SV Textima-Süd Chemnitz e.V.** • aktives Mitglied • Trainer der Jugendmannschaft (seit April 2005)

Ort, Datum

Max Mustermann

Quelle: Eigene Darstellung.

11.3 Linkliste – Leben und Arbeiten im Nachbarland[38]

Informationen zur Praktikumssuche in Tschechien

- Bayhost – Praktikumsbörse des Bayerischen Hochschulzentrums für Mittel-, Ost- und Südosteuropa
  www.uni-regensburg.de/bayhost/
- Bohemicum Regensburg-Passau
  www.bohemicum.de/
- Brücke von Berlin nach Mittel- und Osteuropa e.V.
  http://www.most-bruecke.de/stellenangebote.html
- Collegium Bohemicum (Praktikum im Kulturbereich)
  www.collegiumbohemicum.cz/de//de/clanek/88-praktikum-beim-collegium-bohemicum-usti-nad-labem//
- Multikulturelles Zentrum Prag
  www.mkc.cz/en/volunteers-and-internships.html
- Praktikumsstipendium (GFPS)
  www.gfps.org/stipendien/tschechien-praktikum
- Sächsisch-Tschechische Praktikumsbörse der Sächsisch-Tschechischen Hochschulinitiative
  http://sthi.eu/praktikumsboerse

Informationen zum Arbeitsmarkt in Tschechien sowie zur Jobsuche

- Agentur für Arbeit in Tschechien – Allgemeine Informationen
  http://portal.mpsv.cz/sz
- EURES – Arbeitsmarktinformationen, Stellensuchmaschine, Möglichkeit einen Lebenslauf online zu erstellen (kostenlos)
  http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=de
- Informationen zur Bewerbung, zum Auslandspraktikum, Überblick über Arbeitsportale
  www.czech.cz/de/Arbeit-Leben/Arbeitsstelle-finden

[38] Diese Aufzählungen haben nicht den Anspruch der Vollständigkeit.

- Wirtschaftliche Zusammenarbeit von Deutschland und Tschechien www.eu-info.de/arbeiten-europa/arbeiten-in-der-EU/arbeiten-tschechien/
- Überblick über die tschechischen Online-Jobbörsen und wichtige Informationen zur Aufenthaltsgenehmigung www.europa-mobil.de/eu-arbeitssuche-arbeitsaufnahme/Europa-Arbeitssuche/EU--Arbeitssuche/Jobsuche-in-Tschechischer-Republik/
- Jobbörsen in Tschechien
  www.jobpilot.cz/ (auf Tschechisch)
  www.jobs.cz/en/ (auf Englisch)
  www.flipdog.com/ (auf Englisch)
  www.super-brigady.cz/ (Nebenjobs für Studierende)
  www.zamestnani.cz/ (auf Tschechisch)
  www.careerjet.cz/ (auf Tschechisch)

Übersicht über Deutsch-Tschechische Institutionen und Organisationen

- Association for International Affairs (Politik Think-tank in Tschechien) www.amo.cz/
- Botschaft der Tschechischen Republik in Berlin www.mzv.cz/berlin
- Brücke|Most Stiftung zur Förderung der deutsch-tschechischen Verständigung und Zusammenarbeit (Dresden/Prag) www.bruecke-most-stiftung.de/
- Collegium Bohemicum: Gemeinnützige Kultur-, Bildungs- und Forschungseinrichtung in Ústí nad Labem www.collegiumbohemicum.cz/de/
- Czech-German Young Professional Program www.cgypp.eu/
- CzechInvest www.czechinvest.org
- DAAD Prag www.daad.cz/
- Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer http://tschechien.ahk.de/

- Deutsch-Tschechisches Online Magazin www.goethe.de/ins/cz/prj/jug/deindex.htm
- Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds www.fondbudoucnosti.cz/de/
- Generalkonsulat der Tschechischen Republik in Dresden www.mzv.cz/dresden/de/
- Goethe Institut Tschechische Republik www.goethe.de/ins/cz/pra/deindex.htm
- Industrie- und Handelskammer Dresden – Kontaktzentren für Sächsisch-Tschechisch-Polnische Wirtschaftskooperation www.dresden.ihk.de/servlet/pool?knoten_id=68845&referer=suche&marker=tschechien
- Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch – Tandem (Regensburg/Pilsen) www.tandem-org.de/
- Kulturaustausch in Mittel-, Ost- und Südosteuropa www.mitost.org/
- Osteuropa-Netzwerk www.osteuropa-netzwerk.de/
- Tschechisches Zentrum Berlin berlin.czechcentres.cz/
- Verbindungsbüro des Freistaates Sachsen in Prag www.sk.sachsen.de/prag.htm
- Vereinigung Tschechischer Unternehmen in Deutschland e.V. http://www.vtud-berlin.org/
- Webauftritt des gemeinnützigen Sektors in Tschechien www.neziskovky.cz/
- Wirtschaftskammer der Tschechischen Republik www.komora.cz